

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

TYÖYHTEISÖN TUNNEKOULU

Toiminnallisia ja luovia menetelmiä pätkätyön ahdistamille

Alli Mäntymäki

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön
aikuiskoulutus (120–150 op)
Huhtikuu/2010

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan- ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Alli Mäntymäki	Sivumäärä
Työn nimi Työyhteisön tunnekoulu – Toiminnallisia ja luovia menetelmiä pätkätyön ahdistamille	
Ohjaava opettaja Annikki Ahlqvist	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Lahden seudun nuorisoasunnot ry. LASNA	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Toiminnallisen opinnäytetyöni tilaaja on Lahden seudun nuorisoasunnot ry. LASNA. LASNA on itsenäinen yhdistys, jonka tarkoitus on toimia ensisijaisesti 18–29 -vuotiaiden lahtelaisten asunto-olojen kehittämiseksi tarjoamalla kohtuuhintaisia vuokra-asuntoja, nuoren itsenäistymiskehitystä vahvistavia asumisen palveluja ja luomalla vertaistoiminnallisia asuinyhteisöjä tukemaan aikuistumista.</p> <p>Toiminnallisella opinnäytetyölläni, Työyhteisön tunnekoululla, pyrin tarjoamaan LASNAn työyhteisölle välineitä niiden negatiivisten tunteiden käsittelyyn, jotka kumpuavat työsuhteiden ja rahoitusten määräaikaaisuudesta, työelämän pirstaloitumisesta ja epävarmuudesta.</p> <p>Tunnekoulun toiminnalliset menetelmät olivat 1) työyhteisön yhteistä työkenttää kuvaavan kartan luominen ja sen tunnekoodaaminen 2) voimamusiikki ja 3) voimauttava valokuva. Kutakin menetelmää varten varattiin oma päivänsä, jolloin keskityttiin menetelmän käyttöön ja sen vaikutuksista keskusteluun</p> <p>Opinnäytetyöni tuloksena voidaan todeta, että kolmipäiväinen toiminnallinen kokonaisuus ei ole riittävä satsaus työyhteisöön, mikäli toivotaan mitattavissa olevia muutoksia yhteisön hyvinvointiin. Lisäksi kokonaisuuden tulisi olla intensiivisempi, vähintään kerran viikossa toteutuvalla aikataululla. Tällaisenaan Työyhteisön tunnekoulu tuottaa mahdollisuuden tunteiden käsittelyyn, mutta ei vie prosessia riittävän pitkälle, jotta työyhteisön jäsenet voisivat kokea turvallisuudentunteensa lisääntyneen.</p> <p>Työyhteisön tunnekoulun tuotteistamisosuudessa palvelu muokattiin konkreettiseksi paletiksi, sekä sähköiseen, että paperiseen muotoon. Näin palvelu hahmottuu myös asiaan perehtymättömälle ja potentiaalisen asiakkaan on helppo valita omaan käyttöönsä soveltuvat menetelmät.</p>	
Asiasanat Työelämä, moderni, postmoderni, tuotteistus, tunteet,	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
The Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Alli Mäntymäki	Number of Pages
Title The school of emotions for work communities – Functional and creative methods for the ones in distress	
Supervisor Annikki Ahlqvist	
Subscriber Lahden seudun nuorisoasunnot ry. LASNA	
<p>Abstract</p> <p>The customer of my thesis work is Lahden seudun nuorisoasunnot ry. LASNA. LASNA is an independent association. Its purpose is to improve the living conditions of 18 – 25 –years old people in Lahti area, by providing tenements in reasonable price, offering services supporting the development of becoming independent and creating neighbour communities to support the maturation of youth.</p> <p>By this thesis work called ‘The school of emotions for work communities’, I aim to offer LASNAs employees methods, which make it easier to handle the negative feelings which rise from the temporary nature of employment and funding as well as fragmented and insecure nature of working life.</p> <p>The functional methods of The school of emotions are 1) collectively creating a map that describes the shared working field of the work community + emotionally encoding the map. 2) Empowering music and 3) empowering photograph. For every method it was reserved a whole day. During each day the work community concentrated on using the methods and the effects of the methods were discussed.</p> <p>As the result of my thesis work it can be noticed, that the functional project consisting three days, is not adequate investment on a work community, if noteworthy changes in community’s wellbeing are requested. In addition, the project should be more intensive, at least in once a week pace. As it is, The School of emotions creates a possibility to handle the negative emotions, but does not take the process far enough, to ensure that feelings of safety increase among the workers.</p> <p>By branding, The school of emotions was modified into a concrete brochure presenting the methods. It is available in electronic- and paper form. This way the service takes shape also in non-experts eyes and the potential customer finds it easier to choose the service which meets their needs.</p>	
Keywords working life, modern, postmodern. branding, emotions	

SISÄLLYS

Tiivistelmä

Abstract

1. JOHDANTO	5
2. TYÖELÄMÄN MURROS KOHTI POSTMODERNIA	6
3. VAKINAISUUDESTA PÄTKITTYNEESEEN TYÖURAAAN	9
4. TYÖYHTEISÖN TUNNEKOULUN TAVOITE JA KÄSITTEET	13
5. LAHDEN SEURUN NUORISOASUNNOT RY. LASNA	17
6. TYÖYHTEISÖN TUNNEKOULUN TOTEUTUS	19
6.1. Yhteisöllinen kartta	22
6.2. Voimamusiikki	24
6.3. Voimauttava valokuva	27
7. TOIMINNALLISTEN PÄIVIEN YHTEENVETOJA	30
8. TYÖYHTEISÖN TUNNEKOULUN TUOTTEISTAMINEN	32
9. LOPUKSI	36
 LÄHTEET	 38
LIITTEET	39

1. JOHDANTO

Työelämä on muuttunut pirstaleiseksi ja epätyypillisestä on tullut tyypillistä. Aihetta on käsitelty tutkimuksissa ja mediassa lähinnä toimeentulon, työelämän laadun ja yksilön elämänsuunnittelun ongelmana. Melko vähäiselle huomiolle ovat jääneet työntekijöiden tunne-elämän ongelmat, jotka syntyvät projektien ja määräaikaistensa vaikutuksesta. Niillä on heijastusvaikutuksensa työssä jaksamiseenkin.

Työelämässä käytetään nyt paljon projekteja ja määräaikaista työsuhteita. On syntynyt käsite *uusi työ*, joka on vanhaan nähden epätyypillinen ja outo, eikä se vielä ole saanut selkeää hahmoa. Nykyään oma identiteetti löydetään työprojekteissa, lähinnä etä- ja pätkätoissa. Työvalmiudessa ollaan 24 tuntia vuorokaudessa. Uusi työ on odotustila, jossa päivystetään palkatta (Holvas ja Vähämäki 2005, 8.)

Harvoin tullaan käsitelleeksi sitä tuskaa, minkä kiinnittymättömyys sekä rahoitusten ja projektien päättyminen työntekijöissä ja kokonaisissa työyhteisöissä aiheuttaa. Yhteisön jäsenet joutuvat luopumaan usein toimeentulostaan ja työpaikastaan, mutta myös yhteisöstään. Tämä kriisi tulee eteen yhä useammille toistuvasti työuran aikana.

Opinnäytetyönäni toteutin Lahden seudun nuorisoyhteisöt ry. LASNAn työyhteisössä Työyhteisön tunnekoulun, jonka idea syntyi työskennellessäni Lahden nuorisopalveluissa. Toteutin Tunnekoulun silloin työelämän kehittämisprojektina omalle työyhteisölleni Dynamo – hankkeen nuorten työpajoilla.

Lahden seudun nuorisoyhteisöt ry. oli minulle entuudestaan työn kautta tuttu yhteistyökumppani. Työskennellessäni yksilövalmentajana Lahden nuorisopalveluiden Dynamo – hankkeessa meillä oli LASNAn kanssa useita yhteisiä asiakkaita. Maaperä hedelmälliselle yhteistyölle myös opinnäytetyön merkeissä oli jo olemassa ja tunsin kohtuullisen hyvin lasnalaista työarkea ja sen ongelmatiikkaa. Erityisen positiivisena pidin sitä seikkaa, että pääsin toteuttamaan yhteisöpedagogin oppejani nimenomaan yhteisössä.

Tunnekoulun idea on syntynyt omasta, vuosien varrella kokemastani tarpeesta. Valmistuin 1991 artesaaniksi, juuri 90-luvun massatyöttömyyden alkumetreille. Erityisesti käsityöläisyyteen perustuvat alat kaatuivat niin Lahdesta, kuin muualta Suomesta. 90-luvun laman aikana tuntui olevan selvää, että työnhakijan tuli olla tyytyväinen mihin hyvänsä sijaisuuteen, velvoitetyöllistämiskeskuksiin ja osa-aikaisuuteen, vaikka työsuhteesta koituvat palkkatulot eivät ajoittain ylittäneet edes minimoitua tulon rajaa. Syntyi pätkätyön ja epätyypillisten työsuhteiden markkinat. Tällöin luotiin perusta myös sille uudelle työn tekemisen tavalle, jossa työ oman elämänkaaren rakentajana menettää aiempaa merkitystään (Joensuu 2006, 46.)

Tämä aikakausi toi myös uudet haasteet työpaikkojen ilmapiirille. Työpaikoille asennettiin ”pyöröovet”. Uuden työntekijän ei ollut aina mahdollista edes kotiutua työpaikalleen, kun määräaikaisuus oli jo päättymässä. Puhumattakaan, että hän olisi ehtinyt oppia talon tavat, rutinoitua työtehtäviinsä tai kokea olevansa yhteisön jäsen. Vaikka työntekijä olisi osoittanut olevansa ammattitaitoinen henkilö tehtävänsä, ei työnantajilla ollut usein mahdollisuutta mm. yhdistelmätukityöllistämiskeskuksen jälkeen palkata henkilöä kovalla rahalla. Samaan tehtävään palkattiin uusi pitkäaikaistyötön perehdytettäväksi ja työyhteisön vaihtojäseneksi. Kiinnittymättömyyden aikakausi työelämässä sai alkunsa.

2. TYÖELÄMÄN MURROS KOHTI POSTMODERNIA

Työelämän uusi ympäristö on pilakuva postmodernista yhteiskunnasta; yksilöllä ei ole mihin tarttua, ei tietoa seuraavasta etapista, elämänsä suunnasta tai siitä, mitä hänen tulisi tavoitella. Vaikka toimisi perinteisen yhteiskunnan säännöillä, ei palkinto ole taattu. Yksilö on vapaa tavoittelemaan haluamaansa, häntä ei enää rajoita esimoderni yhtenäiskulttuuri; mutta mitä tehdä vapaudella, jos vaihtoehdot ovat toinen toistaan huonompia?

Vaihtoehtoja täytyy olla, muuten vapautta on vaikea kuvitella. Toisaalta, vaihtoehtojen määrän lisääntyminen ei sinänsä lisää vapautta vaan saattaa itse

asiassa rajoittaa sitä. Kuvitellaan, että vapaus merkitsee sinulle seuraavassa esimerkissä vankilasta poispääsyä. Olet vankilassa ja sinun on valittava kahdesta ovesta jompikumpi. Toisen oven takana on teloitusrhythmi valmiina ampumaan sinut, toinen ovi johtaa vapauteen. Jos ovien lukumäärää, eli vaihtoehtojen lukumäärää lisätään siten, että kolmannen oven takana odottaa pyöveli hirttosilmukka valmiina, neljännen oven takana kaasukammio ja viidennen oven takana sähkötuoli, mahdollisuutesi toteuttaa vapauden haaveesi ovat vaihtoehtojen lisääntyessä pienentyneet 50 %:sta 20 %:iin (Tarkki 1996, 210).

Puhuessaan Münchenissa Tucherparkissa järjestetyssä näyttelyssä modernista ja postmodernista arkkitehtuurista Habermas purkaa postmodernia sen post-alkuliitteen kautta ajatellen, että "post" etuliitteellä muodostetut ilmaisut eivät viittaa kaikkiin mahdollisiin tapoihin asennoitua menneisyyteen, johon halutaan ottaa etäisyyttä. Yksi ehto pysyy kaikissa tavoissa samana: se että löydetään epäjatkuvuus ja otetaan etäisyyttä johonkin elämän tai tietoisuuden muotoon, johon aikaisemmin luotettiin "*naiivisti*" tai "*reflektoimatta*" (Habermas Kotkavirran ja Sirosen mukaan 1989, 117). Postmoderniin työelämään siirrettynä ajatus istuu kuin hansikas; itsestään selvät ja luotetut kaavat ovat kadonneet. On vain uusia ja epämääräisiä linjoja, joiden pysyvyydestä ei ole takuita. Habermas nimittää postmodernia keskeneräiseksi projektiksi (sama kuin edellä, 95) joka ilmaisuna lienee sukua Jussi Kotkavirran ja Esa Sirosen kysymyksille: Onko postmoderni vain sivupolku, hairahdus historian valtieltä (Kotkavirta ja Sirosen 1989, 28)? Jos niin on, onko se hyvä? Voimmeko tai *haluamme* palata nostalgian kultaamiin vuosiin, kun työmies ja -nainen myi työvoimansa, tunsu kuuluvansa työnsä kautta ammattikuntaan, mahdollisesti myös työväenluokkaan? Vähintäänkin hän saattoi olla tietoinen työnsä tarjoamista mahdollisuuksista.

Sanna Joensuu mainitsee lisensiaattityössään Hassardin, joka kuvaa postmodernia modernin vastakohtien kautta. Kun moderni on organisoitu ja arvattava, on postmoderni joustava ja organisoimaton (Joensuu 2006, 45). Henkilökohtaisesti, kaiken lukemani jälkeen ajattelen, että postmoderni sikisi modernista ja on naimisissa muutoksen kanssa. Onko kyseessä rakkausavioliitto, siitä en ole päässyt selvyyteen.

Hallinnan tunne on yksi niistä yksilön perusturvallisuuden kokemuksiin liittyvistä asioista, joka on ohentunut tullessamme kohti postmodernia elämää. Jo postmoderni

itsessään on ristiriitainen ilmaisu; Moderni kytkeytyy tähänhetkiseen (lat. *modo* 'juuri äsken') eikä sen jälkeisiin tapahtumiin kuten etuliite 'post antaa ymmärtää (Denzin Molanderin mukaan 2003, 21.) Postmodernin epävakaa luonne aiheuttaa hankaluuksia työelämässä niille, joiden oma luonne halajaa pysyvyyttä. Oiva rakennusala se puolestaan on sellaisille työntekijöille, joiden turvallisuudentunne ei herkästi haperru, vaan he ammentavat voimansa muutosten virrasta.

Epämääräisyydessään postmoderni ei ole kuitenkaan luonut silkkaa ahdistusta, vaan esimerkiksi erilaisuuden hyväksyminen eroaa aiemmasta yhteiskunnasta. Kun aiemmin erilaisuutta siedettiin, pidetään sitä postmodernissa yhteiskunnassa haluttavana ja ideaalina arvona (Morgan Joensuun mukaan 2006, 46). Erilaisuuden tavoiteltavuus on lyönyt itsensä läpi myös työmarkkinoilla. Mistäpä muusta on kyse, kun työpaikkailmoituksissa etsitään erityisosaajia, vaikka itse tehtävää kuvataan hyvin yliolkaisesti? Mitä erityistä ja muihin työnhakijoihin verrattuna *erilaista* tulisi osata, jotta selviytyisi tarjolla olevasta tehtävästä? Kyse ei niinkään ole rajattavissa olevan taidon hallitsemisesta, vaan laajojen ja häilyvien kokonaisuuksien hallinnasta.

Modernissa organisaatiossa on määritelty selkeät rajat toimintaympäristöön, organisaatiolla on oma identiteetti, päämäärä ja tavoite, rakenne on kuvattu tarkasti ja organisaatio ja ympäristö nähdään erillisiksi yksiköiksi, joita vaihtosuhteet yhdistävät (Hosking & Morley Joensuun mukaan 2006, 51). Postmodernit organisaatioteoriat korostavat epärationaalisuutta, symbolismia, organisaatioita kulttuurisysteemeinä sekä kielen ja diskurssin merkitystä. Teorian mukaan organisaatiot eivät toimi objektiivisessa todellisuudessa, vaan pysyvyys perustuu kieleen ja retoriikkaan, jolla asiat määritellään pysyviksi (Sims, Fineman ja Gabriel Joensuun mukaan 2006, 509).

Nykyään monet organisaatiot ovat pienempiä, ja niissä aiempaa vähempi määrä työntekijöitä tekee entistä enemmän töitä. Samalla työvoima muuttuu yhä enemmän osa-aikaiseksi, kun useimmat myyvät osaamistaan free-lancereina. Organisaatiolla on vain pieni ydinjoukko kokoaikaisia, vakituisia työntekijöitä ja tarvittavia taitoja hankitaan ulkopuolelta projektikohtaisesti (Joensuu 2006, 60). Tämä ilmiö ei tarkoita vain vuokratyövoimaa, joka käy paikkaamassa työvoimantarvetta sairaustapauksien, lomakausien tai sesonkiikkien aikana. Kyse on myös "pitkistä pätkistä", joissa

imitoidaan vakinaisuutta. Työpaikoilla on käytössä puhetapa, jossa esim. vuoden työsopimuksella työskentelevä kollega mielletään vakituiseksi, koska hän saa vaikkapa täysien viikkotyötuntiensä perusteella joitakin vakituisten etuja.

3. VAKINAISUUDESTA PÄTKITTYNEESEEN TYÖURAAAN

Sigmund Freud pohti työtä lähinnä psykoanalyysin kautta. Vuonna 1930 hän näki työn merkityksen seuraavasti:

Mikään muu elämisen tekniikka ei yhtä kiinteästi liitä ihmistä todellisuuteen kuin työn aseman tähdentäminen; työssä ihminen lujasti sitoutuu ainakin yhteen todellisuuden osa-alueeseen, nimittäin ihmisyyhteisöön. (...) ihminen työtä tekemällä selvimmin perustelee oikeutensa yhteisön jäsenyyteen ja ylimalkaan olemassaoloon (Freud 1982, 26).

Freud eli maailmassa, jossa työstä puhuttaessa saattoi vielä käyttää ilmaisuja kuten *kiinteästi liittää* ja *lujasti sitoutuu*. Nykyajan äänellä puhuu professori Juha Siltala:

Siinä missä toisen maailmansodan jälkeisistä suurista ikäluokista Suomessa 80 % sijoittui vakinaiseen työsuhteeseen, 1960-luvulla syntyneistä sijoittui enää 60 % ja 70-luvulla syntyneistä 30 %. (...) 1960-luvun puolivälin jälkeen syntyneiden siirtyminen työmarkkinakansalaisuuteen ei tapahdu enää entiseen tapaan vaan saattaa kestää yli kymmenen vuotta. Lamavuosina pysyvät aloitustyöpaikat vähenivät puoleen entisestään. Yrityksen käyttävät määräaikaista työvoimaa puskurina epävarmuuden oloissa. Määräaikaisuus merkitsee myös koeaikaa – suoraan vakinaisiksi työllistyminen on lakannut (Siltala 2004, 153).

1990-luvun alussa työmarkkinoille päässeistä suomalaisista kolmella neljästä oli vähintään ylemmän keskiasteen tutkinto – alempi ei enää työllistymistä taannut. (...) Korkeakoulututkinnot ovat 1985–98 lisääntyneet 60 %. Koulutus on muuttunut riittävästä nousun edellytyksestä välttämättömäksi edellytykseksi (Siltala 2004, 156).

Aina koulutuskaan ei riitä työllistymisen takuuksi. Korkeakoulutettujen pätkätyöllisyys on tosiasia, jonka kanssa jotkut selviytyvät tyytyväisinä, toiset pakon sanelemina,

kolmannet eivät selviydy. Ajoittain kuulee myös sanottavan, että korkeakoulutettuja on liikaa, koska parhaiten työllistävät markkinat ovat olleet käytännöllisillä aloilla, joilla ammatillinen toisen asteen tutkinto antaa parhaan osaamisen.

Kun koulutettu ja pätkittyyn työuraansa tyytynyt työntekijä ei löydä muuta etenemisen tai ylenemisen mahdollisuutta, hän mahdollisesti etsii ratkaisuja lisäkoulutuksesta. Elinikäinen oppiminen on mahdollisuus, mutta siitä on muodostunut myös ympäristön luoma vaatimus, joka myös lisää työuran pirstaleisuutta. Ura täyttyy jaksoista *työssä >opinnoissa >työssä>opinnoissa*. Paitsi tietenkin siinä tapauksessa, että jatko-opiskelu tapahtuu työn ohessa, jolloin syntyy uusi haaste työntekijän jaksamis- ja aikaresursseille. Moni kokee työn ohessa opiskelun antoisana ja se antaa uutta näkökulmaa ja motivaatiota työhön. Harvoin kuulee työn ohessa opiskelevan kuitenkaan sanovan, että tästä kaikesta suorittamisesta on iloa perhe-elämässä ja vapaa-ajalla.

Toinen ratkaisu työuralla etenemiseksi on yhä uuden työpaikan etsintä. Koska työelämä on työntekijän joustavaksi opettanut, on yksilö valmis loikkaamaan yhdestä työstä toiseen puuman notkeudella. Miksi tehdä vuoden sopimusta loppuun, jos toisaalla on kiikarissa kahden vuoden projekti? Turvallisuutta ja vakinaisuuden illuusiota haetaan 2-3 vuoden aikajännteistä.

Tuotantoprojektiksi koostuva ja sen jälkeen hajoava työnantaja edellyttää ”työntekijältään” rakenneyhtäläisyyttä, kykyä irrota ja kombinoitua yhä uudestaan tuntemattomien kanssa. (...) Keskiluokan yksilöllisyys ja kyky nähdä tilanne useammalta kannalta käännettiin vaatimukseksi keskiluokkaa vastaan, kun se vapautettiin vakinaisista töistä isoissa yksiköissä ay-liikkeen painostamalla ehdoilla. Uutta ihmistä ylistettiin paimentolaiseksi, joka matkaa turistina ihmisiin, aikaan ja paikkaan kiinnittymättä eläen pelkkää nykyhetkeä (Vähätalo Siltalan mukaan 2004, 171).

Vuonna 2000 miltei puolet suomalaisista palkansaajista koki, etteivät he pystyneet irtautumaan työstä vapaa-aikana ja yli puolet katsoi työnsä lopputuloksen jäävän osaamistaan huonommaksi. (...) Tunnollisen työntekijän otteella menestyikin silloin, kun työnkuva vielä oli selkeä, muutokset kohtuullisia, työntekijöitä riittävästi ja

työnjohtaja suunnitteli työn ja otti siitä kokonaisvastuun (Siltala 2004, 248). Työstä irtautumisen kyvyttömyys on luonut varjonsa perhe-elämään myös siinä viitekehyksessä, jossa puhutaan lasten hoivaköyhyydestä. Erityisesti yksinhuoltajien lapset, joiden vanhemman henkinen ja fyysinen kapasiteetti kiinnittyy liian laajasti työstä selviytymiseen, ovat heikoilla.

Siltala viittaa työolobarometriin, jossa vuonna 1999 ensimmäisen kerran käsiteltiin työntekijöiden omaa käsitystä osaamisestaan ja jaksamisestaan. Barometrin mukaan 15 000 työntekijää katsoi, ettei selviydy työstään. Barometrin teki Pekka Ylöstalo, joka huomioi että oman työkyvyn arvioinnissa isossa roolissa on motivaatio: ”Puolet suomalaisista ajattelee, ettei tässä ole mitään tolkkua” (Siltala 2004, 259).

Vain neljännes korvattua ylityötä tehneistä naisista katsoi laiminlyöneensä perhettään, korvauksettomia ylitöitä tekevistä taas kolme viidestä (Siltala 2004, 263). Tilastokeskuksen tutkimus osoittaa että kiireen kokivat Suomessa haitallisimpana 25-34 -vuotiaat naistyöntekijät, joilla oli näytön paikka ja pieniä lapsia yhtä aikaa (Siltala 2004, 275).

Perheiden tunnetalouden ylläpito ja arjen toimivuudesta huolehtiminen painottuu edelleen käytännössä äitien kontolle, vaikka tasajaosta perhe-elämässä on jo paljon puhuttu. Satsaus työelämään kostautuu syyllisyytenä vanhemmuudessa erityisesti naisilla.

Vaikka ennenkin ammatti leimasi vahvasti yksilöiden identiteettiä, olivat työn rasittavuuden vaikutukset erilaisia. Usein oli kyse fyysisestä työstä, josta palautuminen onnistui lepäämällä. Nyt työelämä tunkeutuu myös niille elämän alueille, joissa aiemmin saattoi tuntea olevansa irti työn tuottamasta ongelmatiikasta. Tämä tuottaa hankaluuksia henkiselle palautumiselle. Kun ihminen joutuu ottamaan yksityiselämän puolella jatkuvasti huomioon työnsä, sen loppumisen tai muuttumisen paineet, on sillä itsestään selvästi vaikutuksia myös yksityiselämän sujumiselle.

Siinä missä ”vanha” moderni standardoi täystyöllisyyden ja massakulutuksen, ”toinen” moderni yksilöi työuran ja elämänkulun pätkittäiseksi. Talouskasvu, täystyöllisyys, kokopäiväinen ja elinikäinen, työajan, statuksen, ja elättäjänroolin

mukaan palkattu, irtisanomissuojattu normaalityösuhde ja hyvinvointioikeudet ovat lakanneetkin olemasta itsestään selviä. Hyvinvointivaltio ei tarjoa enää toimeentulomahdollisuuden sosiaalista omistusta vaan mahdollisuuksia ansaita itse omalla aktiivisuudella hetkellinen olemassaolonoikeus. Laakereille kellahtaminen ei käy, vaan koeaika jatkuu kaikilla (Siltala 2004, 133).

Työvoiman myyjän on yritystaloudellistettava itsensä ja aktiivisesti muokattava itsestään kaupaksi käyvä tuote. Vain tuotteesta maksetaan, kun taas tuottajana olemisen kustannukset kaatuvat työntekijälle itselleen: hän vastaa vanhuudestaan, sairaudestaan, perhevelvoitteistaan (Siltala 2004, 134). Mahtaako vapaaehtoisten eläkevakuutuksien suosio perustua sirpaleisen työelämän pohjalle? On huolehdittava siitä, että toimeentuloa ja mahdollisesti jopa hyvinvointia riittää myös työiän jälkeiseen aikaan. Ihanteellinen työntekijä on perheetön ja terve. Vaikka oma tilanne ei tällainen olisikaan, tällainen tuote on myyvin, joten on viisainta antaa itsestään kuva lastenhoito-ongelmista vapaana, sairauksille immuunina, ikinuorena olentona.

Työn ja elämän sekoittuminen ei johtanut, kuten Marxin ja Coca-Colan lapset aikoinaan toivoivat, vapauden, itseilmaisun ja spontaanin olemisen yhteiskuntaan, vaan siihen, että työn prosessi kietoo koko elämän sisäänsä (Nevanlinna & Relander 2006, 167).

Holvas ja Vähämäki kuvaavat Odotustiloja – pamfletissaan samaa ilmiötä kuin Nevanlinna ja Relander yllä: nykyaikaisella työläisellä ei ole tilaan tai aikaan liittyviä rajoja. Työaika ja työpaikka ovat vain nimellisiä asioita, koska työ jatkuu työajan ja –paikan ulkopuolella. Työläinen myy koko persoonansa, sen mitä hän on. Itsensä myymisen ohessa hän joutuu myymään kaiken sen, mikä tekee hänestä persoonan, siis perheensä, ja koko häntä ympäröivän yhteisön (Holvas ja Vähämäki 2005, 16).

4. TYÖYHTEISÖN TUNNEKOULUN TAVOITE JA KÄSITTEET

Pyrkimyksenäni oli antaa työyhteisölle toiminnallisten ja luovien menetelmien avulla mahdollisuus negatiivisten tunteiden käsittelyyn. Tavoitteena oli epävarmuuden ja pelon aiheuttaman surutyön helpottaminen ja tätä kautta työyhteisön sisäisen vuorovaikutuksen, sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen epävarmuustekijöistä huolimatta. Tunne koulu elää herkällä ja inhimillisellä maaperällä, joten se vaatii perustakseen vakaan arvopohjan. Työyhteisön tunne koulu pohjautuu humanistiseen maailmankatsomukseen. Perusajatuksena on, että luonnonilmiöitä voidaan selittää, mutta ihmistä tulee ymmärtää.

Opinnäytetyöni toisena tavoitteena oli Työyhteisön tunne koulun tuotteistaminen. Ihanteellisessa tapauksessa voin käyttää tuotteistettua Tunne koulupalettia tulevaisuudessa työvälineenäni.

Tutkimuskysymykset:

- 1) Voiko toiminnallisilla ja luovilla menetelmillä tukea työntekijöiden voimaantumista?
- 2) Miten rakentaa uudesta palvelumuodosta konkreettinen tuote?

Voimaantumisen prosessi, sen ymmärtäminen ja tukeminen, on yksi perustavanlaatuisista elementeistä yhteisöpedagogin ammattialassa. Sen yhdistäminen toiminnallisten menetelmien ohjaamiseen oli minulle valintaperuste sinänsä. Lähtöoletukseni oli, että antautumalla luovalle toiminnalle ihminen ilmaisee ja kanavoi tunteitaan, mutta myös tuottaa itselleen ja ympäristölleen ymmärrystä itsestään ja yhteisöstään. Ymmärrys itsestä taas tukee voimaantumista, omien voimavarojen löytämistä.

Tuotteistamiskysymyksen tuli olla riittävän joustava, koska opinnäytetyössäni ei ole kyse silkasta produktin aikaansaamisesta, vaan oman tuotteistamisosaamiseni ensiaskelista.

Voimaantuminen

Voimaantumisen määrittelyyn liittyy kysymys vapaudesta itsehallintana – ei-alistettuna olemisesta. Se on ideaali sellaisesta yhteiskuntajärjestelmästä ja

yhteiskuntapolitiikasta, joka minimoi riippuvuuden jonkun toisen mielivaltaisesta tahdosta (Räsänen 2006, 44).

Voimaantuminen merkitsee oman voiman tunteen lisääntymistä ja laajenemista. Käytännössä tämä on kykyä määrätä itseään ja toimiaan itsenäisesti. Tällöin ihminen on ulkoisesti pakosta vapaa eikä esimerkiksi pyri miellyttämään toisia vastoin omia arvojaan.

Voimaantuminen on moniulotteinen sosiaalinen prosessi, joka auttaa vahvistamaan ja löytämään oman ”äänensä” (...) Voimaantumiseen liittyy vastuullinen voiman käyttö, oman sisäisen voiman lisääntyminen ei ole pois toisilta vaan päinvastoin. Voimaantuneen ihmisen itsetunto vahvistaa vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa ja samalla itse vahvistuu tästä vuorovaikutuksesta (Takanen 2005, 44).

Työelämän tunnekoulun viitekehyksessä voimaantumisen kokemus on kontaktissa niin ihmisen sisäiseen maailmaan, kuin hänen ympäristöönsä. Voimaantuminen voi olla niin henkilökohtainen, kuin yhteisöllinenkin prosessi.

Voimauttava valokuva

Voimauttava valokuva on taide- ja sosiaalikasvattaja *Miina Savolaisen* kehittämä terapeuttisesti suuntautunut sosiaalipedagoginen menetelmä, jonka avulla valokuvaa voidaan käyttää yksilön ja erilaisten ryhmien, kuten perheen ja työyhteisön, voimautumisprosessin aikaansaajana. Menetelmä perustuu empowerment-käsitteen sisältöihin ja sen käyttö edellyttää *itseäärittelyn oikeuden* sekä *tasavertaisuuden* lähtökohtien toteutumista. Valokuva itsessään ei ole terapeuttinen väline, vaan se voi toimia myös vallankäytön ja toisen ihmisen kokemuksen mitätöinnin välineenä. Voimautumisen keskeinen idea on se, ettei *toista ihmistä voi voimauttaa*. Tämä koskee myös kaikkea auttamistyötä. Menetelmän ammatillinen käyttö edellyttääkin valokuvan arkikäyttöön liittyvän vallankäytön tuntemista ja purkamista, sekä henkilökohtaisen voimauttavan valokuvaproessin läpikäyntiä (<http://www.voimauttavavalokuva.net/menetelma.htm>, viitattu 26.2.2010).

Voimauttavan kuvausprosessin ensimmäinen korjaava peili on kuvaajan rohkaiseva katse. Kuvatuksi tulemisessa on kyse vastavuoroisesta toisen ihmisen katseeseen

luottamisesta. Seuraava taso hyväksyvästä katseesta on kannatteleva palaute (Savolainen 2008, 169).

Tärkein ja viimeinen peili voimauttavan valokuvausprosessin rakentamista hyväksyvän katseen kokemuksista on lopulta oma hyväksyvä katse. Omakuvan hyväksyminen on itsen hyväksymisen metafora (Savolainen 2008, 178).

Työelämän huononeminen

Juha Siltala kuvaa työelämän huononemisen prosessia pähkinänkuoressa seuraavasti: *Ensin* - Palkkatyö antoi yhteiskunnalle rakenteen ja kansalaiselle teeman ja elämänrytmin (Siltala 2004, 58). *Sitten* - Muutos hyvinvointivaltion ja laiskan pääoman ajan työelämästä hyperkilpailuun näkyy kaikkein parhaiten siinä, että toiset ovat ylityöllisiä, toiset taas alityöllisiä (Siltala 2004, 152).

Relander ja Nevanlinna katsovat työelämän huononemista *muutoksen pakon* kautta: Mikä on kaiken muutoksen lopputulos? Se, että on palattu, ei vain vanhaan vaan vieläkin vanhempaan: 1800-luvun avoimen riiston talouteen, jossa työhön on pakko suostua sen ehdoista riippumatta. Vapauden, kansalaisoikeuksien, työvoiman hyvinvoinnin ja demokratian näkökulmasta muutosjohtaminen tuottaa vain ei-toivottuja tuloksia. Vapaus vähenee, työehdot kiristyvät ja oikeuden kaventuvat. Muutoksen välttämättömyyttä perustellaan kuitenkin argumenteilla, jolla on modernin maailman piirissä pysyvä oikeus kävellä oikeuksien ylitse: muutos lisää *tehokkuutta* (Nevanlinna & Relander 2006, 94).

Jakke Holvas näkee työelämän huononemisen mm. työvoiman merkityksen hapertumisessa. Aiemmin työntekijöiden vahva omanarvontunto juontui vahvasta työvoimantunnosta ja ihminen piti itseään arvokkaana työvoimana siksi, että työ oli paitsi yhteiskunnalle välttämätön vara, myös työläisen ase ja kumouksellinen voima. (...) Surullisimmillaan työ on nykyään pelkkä identiteettioikeuden muoto.

Moderni työvoima on kuollut. Kuollut on työntekijän tunne kumouksellisesta energiasta, omanarvontunnosta ja voimantunnosta (Holvas 2002, 46-47).

Tunteet

Tunne on mielensisäinen tapahtuma, jolla on elämyksellinen laatu (Molander 2003, 22).

Kognitiivisen käsityksen mukaan tunteet ovat arvioivia arvostelmia, jotka tuntuvat joltakin. Tunne-elämys voi olla pelkästään mentaalinen, eikä edellytä erityisiä fysiologisia tapahtumia ruumiissa. Sosiaalinen konstruktionismi näkee tunteet yhteisöllisinä luomuksina. Niillä on yhteisöelämää ylläpitäviä tehtäviä ja ne ovat sosiaalisesti määräytyneitä (Molander 2003, 17).

Molander sanoo tunteiden siirtyneen ihmisten sisältä ihmisten välille ja tämä on korostanut niiden merkitystä. Työelämässä puhutaan tunneälystä, tunneosaamisesta. Tunteisiin perustuvien argumenttien katsotaan olevan yhtä merkittäviä kuin asia-argumentit. (Molander 2003, 20).

Työyhteisön tunnekoulussa tunteiden merkitys on kaksijakoinen. Tunteet vaikuttavat sekä yksilön selviytymiseen, että yhteisön keskinäiseen toimintakykyyn.

Tuotteistaminen

Tuotteistamisessa on kyse innovaatioprosessista, jonka haasteena on siirtää ideat ja osaaminen myytävän tuotekonseptin muotoon (Tiensuu 2005, 9).

Jari Parantainen määrittelee tuotteistamisen siksi työksi, jonka tuloksena *asiantuntemus tai osaaminen jalostuu myynti-, markkinointi- ja toimituskelpoiseksi palvelutuotteeksi* (Parantainen 2007, 11). Idea tulee saattaa muotoon joka on sekä asiakkaan, että palvelua tarjoavan osapuolen ymmärrettävissä. Kiitettävä tuotteistus kehittyy seuraavasti:

1. Kootaan hyviä toimintamalleja
2. Palvelun nimi ja hinta hahmottuvat
3. Sisältö vakiintuu
4. Palvelu monistuu perimätietona
5. Palvelu monistuu dokumentoinnin pohjalta
6. Palvelu muuttuu jälleenmyytäväksi

(Parantaista mukaillen, 2007, 13-14)

Työyhteisön tunnekoulun tavoitteena on antaa kriisitilanteessa, tai muuten epävarmoissa olosuhteissa työskentelevälle yhteisölle henkistä tilaa ja luovia menetelmiä negatiivisten tunteiden hyväksymiseen, käsittelemiseen ja oman sisäisen voimansa löytämiseen, voimaantumiseen. Tunnekoulu voi rakentaa yksilön ja yhteisön voimaa niin, että se kantaa kriisin yli ja vahvistaa tulevaisuudessakin. Parhaimmillaan se eheyttää yhteisöä niin, että luottamus ja uskallus riittävät vastaisuudessa eteen tulevien haasteiden kohtaamiseen entistä kestävämmiin. Työyhteisön tunnekoulu pyrkii tutustuttamaan työyhteisön sellaisiin luoviin ja toiminnallisiin menetelmiin, joihin on helppo itse myöhemmin palata. Ihanteellista olisi, että kukin yhteisön jäsen löytäisi menetelmäpaletista itselleen mieluisan välineen, jolla vahvistaa omaa voimaa ja hallinnan tunnettaan silloin, kun katsoo sitä tarvitsevänsä.

5. LAHDEN SEUDUN NUORISOASUNNOT RY. LASNA

LASNA on vuonna 1989 perustettu yhdistys, jonka tarkoituksena on nuorten asunto-olojen kehittäminen. LASNA tarjoaa 18–25-vuotiaille nuorille kohtuuhintaista vuokra-asumista sekä nuoren itsenäistymiskehitystä vahvistavia asumisen palveluja.

Kaksi LASNAn työntekijöistä vetää Kotipaja – hanketta, joka tuottaa pajatoimintaa omassa asuinyhteisössä LASNAn omistaman KOY Lahden Varaanin ja LASNAn yhteistyökumppanin Alkuasuntojen kohteissa Lahdessa. Pajat toimivat pääsääntöisesti asuinkohteiden omissa kerhohuoneissa, melkein nuoren kotiovella. Pajaan voi osallistua kuka tahansa nuorisoasuntojen asukas, jolla ei ole mielekästä tekemistä (www.lasna.net). Usein osallistujina ovat muutkin suunnilleen ikähaarukkaan osuvat nuoret ja nuorten verkostojen kautta myös alle kouluikäiset ja nuorten vanhemmat.

Pajoissa nuoret saavat tukea arkeen, päivärytmiä ja mahdollisuuden tutustua naapureihinsa. Pajojen toimintaan osallistuminen on vapaaehtoista, eikä niihin liity taloudellista korvausta nuorille.

Kotipaja-projektin tavoitteena on luoda nuorten itsenäistä asumista tukevaa pienryhmätoimintaa. Mallissa hyödynnetään pajatoimintaa, yhteisöllisyyttä sekä vertais- ja yksilötukea nuorten työ-, harjoittelu- tai koulutuspaikan löytämiseksi ja asumisen onnistumisen tukemiseksi (www.lasna.net).

Kun yhteistyöidea Tunnekoulun tiimoilta ensimmäisen kerran nousi puheeksi syksyllä 2009, oli LASNAn henkilöstötilanne auki. Uusia työntekijöitä oltiin rekrytoimassa, mutta aikataulut olivat vielä hyvin epäselvät. Tämä oli omiaan herättämään LASNAn henkilökunnassa epätietoisuutta arkirutiinien turvautumisen, tulevan työyhteisön yhteensulautumisen sekä toimintamahdollisuuksien suhteen. Yhdistyksen hallitukselta kaivattiin apua rekrytointiprosessiin ja LASNAn 20-vuotisjuhlallisuuksien järjestämiseen. Luvattua tukea ei kuitenkaan saatu. Henkilökunta joutui lopulta hoitamaan rekrytointiprosessin yksin ja vain hyväksyttämään valinnat hallituksella. Lisäksi syksyllä oli kiireinen rahoitushakemusvaihe, joka lisäsi painetta ja työperäistä ahdistusta henkilökunnassa. Tunnetilaa rahoittajan, eli RAY:n suuntaan kuvattiin ensimmäisen toiminnallisen menetelmän karttaprosessissa sanalla *jännite*. Kyseessä ovat rahoituksen myöntämiseen ja raportointiin liittyvät jännitteet, rahoituksen myöntämisperusteiden muutokset, epätietoisuus ja työmäärän kasvaminen näistä syistä ajoittain sietämättömäksi.

LASNAn työyhteisö toimii pääosin vailla esimiestä. Päätösvalta on yhdistyksen hallituksella, mutta sillä ei ole riittävää ammatillista osaamista LASNAn toiminnan kehittämiseen, työtiimin työskentelyn viitoittamiseen, eikä tiimin tukemiseen. Myös tällä seikalla on merkittävä vaikutus LASNAN työyhteisön henkisiin toimintaresursseihin. Työyhteisö kuvasi tunnetilaa sanalla *turhautunut*. Kotipajan kohdalla tilanne oli kuitenkin valoisampi, koska suuntaviittoa ja ohjenuoraa toiminnalle tulee ohjausryhmän taholta. Ohjausryhmässä on ammattitaitoa ja osaamista hankkeiden johtamisesta ja nuorten kanssa työskentelystä. Ohjausryhmällä on myös laaja ymmärrys Lahden seutukunnan toimintakentästä nuorisotyön saralla.

LASNA toimii eri toimijatahojen ristipaineissa. ARAn ohjeistamat asukasvalintaperusteet, Alku-asuntojen odotukset ja valtakunnallisen

nuorisoasuntoliitto NALin ohjeet tuottavat LASNAlle ristiriitaisia paineita paikallisen tarpeen toteuttamiseen. Alku-asunnot ja NAL eivät Helsingissä hahmota, että Lahdessa on nuorisoasumisen suhteen erilainen tilanne. Koska odotukset ja panostukset ovat ristiriidassa keskenään, heijastuu tämä työyhteisön arkeen vaihtelevalla voimalla.

Kun yhteistyösopimukseen opinnäytetyöni tiimoilta päädyttiin, oli LASNAn työyhteisö seuraavanlainen:

Tuula Pajunen; Vastaava asumisohjaaja, on ollut useamman vuoden työsuhteessa LASNA ry:llä. Työsuhde on voimassa toistaiseksi, sidoksissa rahoituksen jatkumiseen.

Katja Peisalo; LASNAn Kotipaja – hankkeen projektityöntekijä 1.3.2009 alkaen. Työsuhde on voimassa vuoden 2010 loppuun, eli projektin loppuun asti.

Pauliina Pöllänen; LASNAn Kotipaja – hankkeen projektityöntekijän äitiyslomasijainen 19.10.2009 alkaen. Sopimus on tehty vuoden 2010 loppuun, mutta on sidoksissa äitiyslomalla olevan työntekijän mahdolliseen paluuseen.

Sami Tirkkonen; LASNAn yhdistyss sihteeri 1.12.2009 alkaen, työnkuva vielä osittain avoin. Työsuhde on voimassa vuoden 2010 loppuun asti. Työsuhde on sidoksissa rahoituksen jatkumiseen.

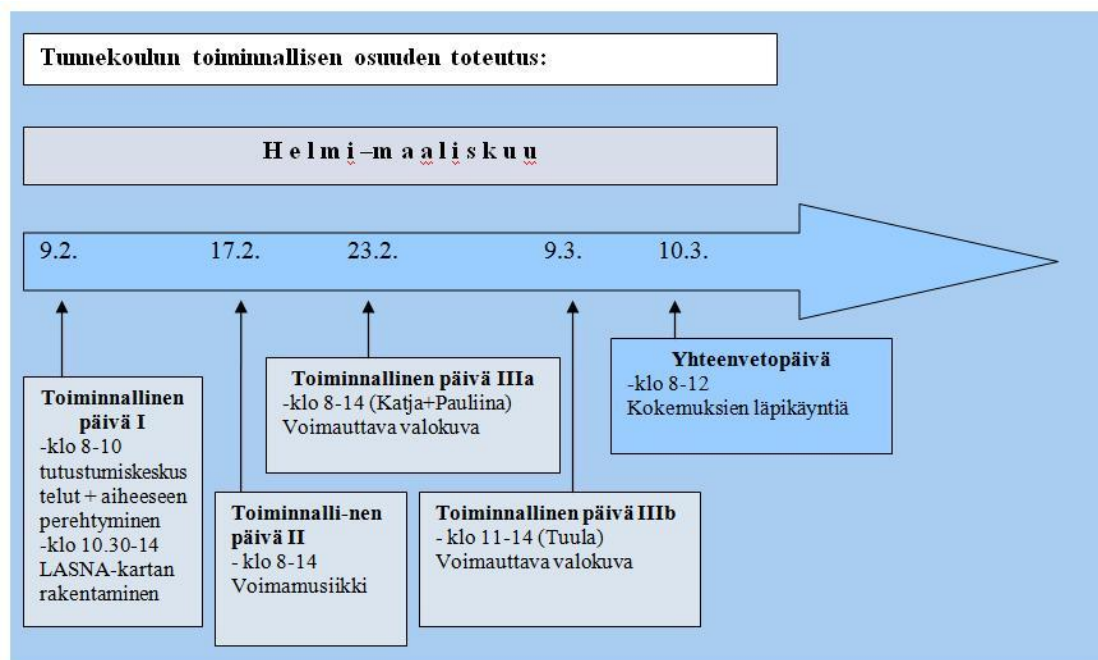
6. TYÖYHTEISÖN TUNNEKOULUN TOTEUTUS

Työyhteisön tunnekoulussa on tarkoitus työskennellä yhteistoiminnallisesti kolmen eri menetelmän kautta. Menetelmät ovat yhteisöllinen kartan luominen, voimamusiikki ja voimauttava valokuva. Jokainen menetelmä toimii perustana keskustelulle joka tuottaa yhteisymmärrystä, sekä tukee yksilön kykyä löytää voimavaroja itsestään ja yhteisöstään.

Menetelmien oleellinen valintaperuste oli toiminnallisuus yhdistettynä luovuuteen. Työyhteisön tunnekoulun tärkeimmät välineet ovat puhuminen ja luova toiminta.

Havainto: Luovilla teoilla tarjotaan uusia merkityksiä epäselviin ja kaaosmaisiin tilanteisiin. **Ohje:** Älä jähmety paikoillesi valittamaan ja ihmettelemään. Tee jotain luovaa – toimi! (Heikkilä 2005, 175.) Menetelmävalikoimaan sisältyy luovuutta korostavia seikkoja seuraavasti:

- 1) Työkenttää kuvaavan kartan rakentamisessa pääpaino on visuaalisen luovuuden kautta työskentely, joka johtaa konkreettiseen lopputulokseen.
- 2) Voimamusiikin kautta työyhteisölle syntyy mahdollisuus käyttää musiikin kieltä uutena kommunikaatiovälineenä. Tavoitteena on tulla tietoiseksi, ei pelkästään musiikin yksilöä vahvistavista elementeistä, vaan siitä millä tavoin musiikki luo siltoja yksilöiden välille juuri tässä työyhteisössä.
- 3) Voimauttavan valokuvan tavoitteena on tarjota kullekin työntekijälle mahdollisuus nähdä itsensä uusin, rakastavin silmin.



Kuvio1

Kuvio1: Olin suunnitellut Työyhteisön tunnekoulun toteutuksen tapahtuvan helmikuun aikana. Sairastapauksen ja aikataulullisten haasteiden vuoksi toteutus hieman venyi ja voimauttavan valokuvan osuus toteutettiin lopulta kahtena eri päivänä. Toiminnallisten päivien lisäksi kokonaisuuteen kuului yhteenvetopäivä, jonka aikana käytiin läpi yhteisön kokemuksia ja sain syvennettyä ideointia Tunnekoulun tuotteistamista ajatellen.

Ennen yhteistoiminnallisia osuuksia haastattelin työyhteisöä kartoittaakseni heidän käsitystään työelämän pirstaloitumisen ja epävarmuuden vaikutuksista omaan elämäänsä. Tämän lisäksi esittelin Mannerheimin lastensuojeluliiton Pelkomittarista (liitteenä) muokkaamani version ja avasin sen käyttötarkoitusta. Kunkin työyhteisön jäsenen tulisi sen avulla kuvata omaa tunnetilaansa jokaisen Tunnekoulusession jälkeen. Koska toisen ihmisen tunnetiloja ja niiden syvyyttä tai intensiivisyyttä ei voi ulkoapäin määritellä, tämän Pelkomittarin tarkoituksena on auttaa minua havaitsemaan mahdolliset tunnemuutokset prosessin aikana ja jälkeen.

Kukin työyhteisön jäsenistä kertoi näkevänsä määräaikaissa työsuhteissa positiivisia ja vapauden tunnetta korostavia aineksia. Jokaisella oli henkilökohtaista kokemusta projektiluonteisesta ja määräaikaista työstä ja kahdella myös kokemus vakituisesta työstä, josta olivat omasta halustaan irtisanoutuneet. Melko yhtenäinen tuntemus oli, että projektityöt ovat antaneet heille valinnan mahdollisuuksia ja tienhaaroja. Tietoisuus työn määräaikaaisuudesta on ollut selkeä, ei yllätys. Tilanne on pitänyt heidät avoimena erilaisille vaihtoehtoille ja Sami kuvasi tunnetta sanoilla *mobilisoiva epävarmuus*. Ovia erilaisiin suuntiin työelämässä oli ikään kuin jatkuvasti pidettävä auki, jotta nopeat ratkaisut ja aktiivisuus olisivat mahdollisia. Sami koki asian olevan positiivisella tavalla aktivoiva.

Juha Siltala käsittelee pätkätyöläisyyttä seuraavasti:

[Amerikkalainen yrityskonsultti] Bruce Tulgan ei ole suinkaan ainoa työelämäasiantuntija, joka tahtoo korostaa pätkätyöläisyydessä itsenäisyyttä, sitoutumattomuutta ja mahdollisuutta myydä aiemmista työpaikoista saatuja taitoja, ei enää firman ”uskollisina sotilaina”, vaan ”omilla ehdoillaan töihin kysyttyinä akateemisen yhteisön jäseninä” (Siltala 2004, 174).

Pysyvyyden luominen oli projektiluonteisen työn vuoksi vaikeinta. Tämä heijastuu perheellisten työntekijöiden kohdalla mm. lapsiin ja puolisoon. Kun puhuimme työelämän joustoista, kuvasi Tuula osuvasti, että ”lapsehan tässä joustavat”. Katja oli huomannut saman ilmiön niin, että työn vaihtuvuuden vuoksi hänen lapsensa eivät enää osanneet sanoa, että mitä työtä hän tekee. Pauliinaa mietitytti, miten hänen epävakaa työtilanteensa vaikuttaa vakaassa tilanteessa elävään kumppaniin. Joustot

muodostavat etymologisesti kavalan vaatimuksen. Englannin flexibility pohjautuu taipumista merkitsevään latinan verbiin, suomen jousto taas pingotettuun jouseen. Koska joustoja pyydetään aina työntekijöiltä, juuri heidän tuleekin pingottaa voimansa äärimmilleen... (Nevanlinna & Relander 2006, 52).

Nykyisessä työsuhteessaan suurinta stressiä työyhteisössä aiheuttivat epätietoisuus rahoituksen jatkumisesta ja Pauliinan kohdalla myös se, onko hän mukana hankkeen loppuun asti, vai palaako äitiyslomalla oleva projektityöntekijä jo ennen sitä takaisin työhön. Myös sitä pohdittiin, kuinka hyvin kukin kykenee sitoutumaan työhönsä epävarmassa tilanteessa. Työsopimusten ketjutuksessa kun on sekin epävarmuustekijä, etteivät työntekijät mahdollisesti haluakaan epävarmoissa olosuhteissa tehdä uutta sopimusta vanhan päättyessä. Tämä on dilemma, johon työnantajat ovat viime vuosina yhä useammin törmänneet jatkuvien ketjutusten jälkeen; kun työntekijöihin ei sitouduta, ei heiltä voi myöskään odottaa vanhanaikaista lojaaliutta työnantajaa kohtaan. Ajatus siitä, että työntekijän tulisi olla tyytyväinen siitä vähästä minkä saa, on auttamattomasti vanhentunut. Siinä missä työnantajat kierrättävät työvoimaa, määräaikaissuoihin tottuneet työntekijät shoppailevat kuhunkin tilanteeseensa sopivia työvaihtoehtoja. *Uusi työ* lyö korville niin työnantajia, kuin työntekijöitä. Juha Siltala kuvaa tilannetta seuraavasti: Vaikka he tekisivätkin palkkatyötä, mielessään he ovat töissä lähinnä itselleen. Koska firmaan sitoutumisella ei voi enää saavuttaa sitä, että firma sitoutuisi vastaavasti heihin, he eivät isiensä tapaan nöyryy nuoleskelemaan pomoja (Siltala 2004, 173.)

6.1. Yhteisöllinen kartta

Yhteisöllinen kartan luomisen idea on, että yhteisö kuvaa tyhjälle seinälle teippaamalla työnsä kentän ja keskenään neuvottelemalla liittävät siihen paperilapuilla tarvittavat osat, esim. hankkeet, rahoittajat, asiakkaat, yhteistyökumppanit ja kohderyhmät. Osallisuuteni kartan luomiseen rajoittui tarkentavien kysymysten tekemiseen, jotta kartan sisältö voisi avautua myös työyhteisön ulkopuolisille henkilöille.

Samalla he eri värisin kortein ”tunnekoodasivat” kartan osat. Koodivärit ovat

punainen: vahvasti positiivinen

keltainen: positiivinen

valkoinen: neutraali

vihreä: negatiivinen

harmaa: vahvasti negatiivinen

Yhteistoiminnalliset menetelmät ovat nuorisotyön kentällä tuttuja, joten LASNAn työntekijöiden ei sinänsä ollut vaikea lähteä mukaan LASNA-kartan luomiseen. Kuitenkin, ryhmässä ilmeni pientä alkukankeutta, joka muistutti minusta sitä ”tyhjän paperin syndroomaa”, josta kirjoittajat puhuvat. Myöhemmässä yhteenvedossa Tuula kertoi, että asiaan liittyi pelko siitä, että on olemassa jokin ”oikea vastaus”, jota kohti olin pyrkimässä. Se mitä minulta oli jäänyt tekemättä, oli kertoa työyhteisölle, että kaikki oikea tieto heidän työkentästään ja työnsä tunteista on heissä itsessään, ei minulla.

Laajemmin ajatellen ilmiö on tuttu monestakin ympäristöstä. Hiljainen tieto on niin hiljaista, ettei sen omistaja aina tunnista sitä omaavansa. Koska se on hyvin usein arkista ja jokapäiväistä, sen merkitys saattaa hämärtyä. Vasta kun se saadaan näkyväksi, esim. kartaksi, hahmottuu yksilölle ja yhteisölle se, kuinka paljon tietoa heillä on ympäristöstään, mutta se on saattanut olla nimeämätöntä ja ”kehystämätöntä”.

Työyhteisössä ei kartan tunnekoodien perusteella koettu juurikaan huolta ja epävarmuutta Työyhteisön tunnekoulun toteuttamisen hetkellä. Tämä herätti minussa kysymyksen siitä, oliko yhteistyöstä neuvotellessa tehty virhearvio sen suhteen, minkälainen tarve työyhteisössä Tunnekoululle on? Syksyllä ja vuodenvaihteessa negatiivisten tunteiden määrä tuntui olevan huomattava. Yhteisö vastasi pohdintaani seuraavasti:

LASNAn vuosi kulkee syklissä, jossa epävarmuus- ja stressitekijät nousevat pintaan erityisesti rahoitushakemusten (syksy ja vuodenvaihde) ja raporttien takarajan (kevät) lähestyessä. Juuri helmikuussa epävarmuustekijät ovat hetkeksi minimissään.

Työyhteisön tunnekoulun menetelmistä saatu oppi otetaan siis käyttöön tarvittaessa, vaikka juuri nyt ei akuuttia hätää olekaan.

Tämä kuvaa mielestäni hyvin työelämän hektisyyttä. Äärimmäiset stressaavat ja kevyemmät jaksot rytmittyvät niin, että vuoden sisään mahtuu useampi stressipiikki ja

hengähdysvaihe. Työntekijät näyttävät oppineen karistamaan hetki sitten akuuttina painaneen huolen harteiltaan nopeasti. Jotta arki toimisi, toimintakyky otetaan haltuun heti välittömän vaaran hälvettyä.

6.2. Voimamusiikki

Pohtiessani Tunnekoulun syntymän alkuhetkinä niitä tarpeita, joita Tunnekouluun osallistuvilla ihmisillä voisi olla, voimamusiikki nousi tärkeään rooliin erityisesti käytyäni FT Juha Torvisen luennolla, jossa hän puhui musiikista ahdistuksen taitona. Tärkeäksi osaksi musiikin vahvistavaa ja tunteita käsittelevää voimaa ymmärsin sen järjestystä ja merkityksellisyyttä korostavat piirteet. Musiikki voi tukea ihmisen henkilökohtaista kokemusta elämän *ja tunteiden* saamisesta edes jonkinlaiseen järjestykseen.

Musiikilla on olennainen *järjestykseen* liittyvä eksistentiaalis-ontologinen merkitys: musiikki merkitsee toisaalta maailmassa-olemisen ilmenemistä merkityksellisinä suhteina ja kokonaisuutena, toisaalta ahdistuksen muuttumista erilaisiksi virittyneisyyden moduksiksi eksistentiaalisella tasolla (Torvinen 2007, 124.)

Voimamusiikin perustarkoituksena on löytää niin henkilökohtaisia, kuin yhteisiäkin vahvistavia tunne-elämyksiä. Vaikka Työyhteisön tunnekoulun menetelmissä keskustelulla on merkittävä rooli, nostin voimamusiikilla esiin musiikin mahdollisuudet toimia kielenä silloin, kun sanoja ei löydy.

Voimamusiikin toiminnalliseen päivään kukin työyhteisön jäsen toi mukanaan musiikkikappaleen, jonka on aikaisemmin elämässään kokenut voimaannuttavana. Tavoitteena oli oppia tunnistamaan musiikissa niitä elementtejä, jotka antavat kanavan tunteille myös kohdatessamme uudenlaisia vaikeuksia elämässä.

Musiikki luo korvaavia positiivisia tunnekokemuksia aiemmin ahdistavilta tuntuviin tilanteisiin (Lehtonen 1989, 12). Kun työntekijä kohtaa yhä uudelleen vaikean tilanteen työssään, vaarana on, että itseään suojellakseen henkilö välttää tilannetta tai lamaantuu sen äärellä, eikä löydä ulospääsyä. Musiikki, jonka henkilö mieltää positiiviseksi ja itselleen voimaa antavia piirteitä sisältäväksi, voi toimia tällaisissa tilanteissa avaimena ulospääsyyn. Tilanteeseen löytyy uusi sävy ja se uskalletaan kohdata uudelleen luottaen siihen että vaikka se on vaikea, siitä voi selviytyä.

Musiikin tietoisuuden ulkopuolelle ulottuvat mahdollisuudet psyyken rakenteiden eheyttämiseen, uudelleenrakentamiseen ja aikadimension tiivistämiseen tekevät siitä ainutlaatuisen hoitomuodon (Lehtonen 1989, 12).

Vaikka Tunnekoulussa ei ole kyse hoidosta, vertaan voimamusiikin käyttöä itsensä *hoivaamiseen*. Mielihyvää tuottavat tunne-elämykset voivat nousta konkreettisista (esim. liikunta, ruoka, seksi) tai henkisistä (esim. taide, rakkaus) hoivaavista kokemuksista. Niillä kaikilla on osansa eheytyksen kokemuksen kanssa. Musiikki vaikuttaa symbolisen merkityksensä kautta tunne-elämään. Kuultu musiikki ja sen tuottama tunne-elämys yhdistyvät ja syntyy yksilöä henkilökohtaisesti puhutteleva merkityssisältö (Lehtonen 1989, 131).

Näin voimamusiikin käytön Työyhteisön tunnekoulun menetelmänä alun perin vahvasti yksilön henkilökohtaisen voimautumisen menetelmänä. Jouduin kuitenkin avaamaan ajatteluani musiikin yhteisölliselle kokemiselle, koska LASNAN työyhteisössä musiikin kokemiseen liittyi selkeästi yhteisiä teemoja. Jokaisella kappalevalinta oli suomenkielisen pop-rock – musiikin alueelta. Lyriikoilla oli voimakas merkitys jokaisen valintaan. Ryhmän keskusteluissa korostui yhteinen ymmärrys siitä, mihin tilanteisiin ja tunteisiin he hakevat näillä kappaleilla helpotusta. Alleviivaan erityisesti tämän yhteisen ymmärryksen tärkeyttä silloin, kun työyhteisön sisällä on negatiivisia tunteita ja niiden sanoiksi muotoileminen on vaikeaa. Musiikin kielellä työyhteisössä on mahdollisuus viestiä ja olla vuorovaikutuksessa ahdistavinakin hetkinä.

Musiikkiterapiassa pääpaino on ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, jolloin musiikin kommunikaatiomerkitus korostuu (Lehtonen 1989, 12). Työyhteisön tunnekoulun sisältämät menetelmät eivät ole myöskään terapiaa, mutta niillä on mahdollisuus toimia terapeuttisina välineinä. Musiikin kohdalla terapeuttisuus voi olla yksilöllistä ja henkilökohtaista, mutta sillä on kommunikatiivisena menetelmänä vahva tarkoituksensa myös ihmisten keskinäisten suhteiden rakentamisessa tai eheyttämisessä.

Voimamusiikkipäivänä yksi työyhteisön jäsenistä oli sairaana, joten päivään osallistui vain naisista koostuva ryhmä. Samin musiikkimaailma olisi voinut tuoda lisänäkökulman työyhteisön käsitykselle hyvästä ja voimauttavasta musiikista.

Kuuntelimme kappaleet:

Tuula: Yö – Hengissä.

Säv/san Timo Kiiskinen, sov Mikko Kangasjärvi ja Jari Latomaa (2007)

Katja: Klamydia - Pala Rauhaa.

Säv. Jokinen, san. Jokinen, sov. Jokinen (1996)

Pauliina: Don Huonot – Hyvää yötä ja huomenta.

Säv. K. Von Hertzen & K. Ahola, San. K. Ahola, Sov. Don Huonot & K. Chydenius (1997)

Jokaiselle ryhmän jäsenelle tuntui olevan merkityksellistä musiikin itsensä lisäksi myös se, *missä* voimamusiikkiaan kuuntelee. Toimiva paikka ja tilanne oli Tuulan ja Katjan mielestä autolla ajaessa, esimerkiksi työpäivän päätteeksi, kotimatalla. Autossa ihminen on usein yksin ja yksityisessä tilassa. On mahdollista kuunnella musiikkiaan juuri niin suurella volyymilla kuin tuntee tarpeelliseksi. Pauliina mainitsi oman voimamusiikkinsa parhaaksi kuuntelupaikaksi leveän ikkunalaudan. Tähän tunsin itsekin samaistuvani. Ikkunalaute on välitila, jossa on samaan aikaan sisällä, turvassa – ja toisaalta katseensa kautta ulkona, tai matkalla sinne. Välitila muodostaa mielestäni täysin omanlaisensa ympäristön, jonka olemuksen jokainen voi itse määritellä. Kolmannen voimamusiikin kuunteluun soveltuvan paikan Katja kertoi olevan tietokoneen ääressä. Työpäivän jälkeen, hengähdystaukoa hakiessaan voi siirtyä ajatuksissaan sekä voimamusiikin, että internetin tai jonkin tietokonepelin avulla omaan ulottuvuuteensa. Tämänkin ajattelen olevan yhdenlainen välitila, johon ihminen voi hakeutua omaan rauhaansa.

Fyysiset kokemukset nousivat tärkeään rooliin voimamusiikissa. Tuula korosti erityisesti sitä, kuinka autossa, kovalla volyymilla kuunneltu musiikki saa koko kehon reagoimaan. Rytmii ja musiikin bassolinjat siirtyvät auton rakenteiden kautta suoraan kuulijan kehoon. Rytmii muodostaa inhimillisen elämysmaailman järjestyksen alun (Lehtonen 1989, 29.) Tuulan kokemus on hyvin alkukantainen ja juontaa juurensa ihmislajin historian alkujuurille. Se on myös hyvin yleismaailmallinen kokemus. Ei

liene inhimillistä populaatiota, jossa rytmillä ja sen sydänjuuria ravistelevalla voimalla ei olisi sijaansa kulttuurissa ja ihmisen psyykkisessä kehityksessä.

6.3. Voimauttava valokuva

Varhaisin tunnettu projekti, jonka kokemuksista Miina Savolainen on alkujaan saanut kipinän menetelmän kehittämiseen ja valokuvan terapeuttisen käytön tutkimiseen, on 1998 alkanut lastensuojeluprojekti *Maailman ihanin tyttö*. Projektin lähtökohtana oli huomio siitä, etteivät sosiaalityön perinteestä tutut verbaliset tavat jäsentää asiakkaan elämäkokemusta, vuorovaikutussuhteita ja käsitystä omasta itsestä, olleet riittäviä. (<http://www.voimauttavavalokuva.net/menetelma.htm>, viitattu 26.2.2010).

Voimauttava valokuva on menetelmänä tästä valikoimasta perusteellisin. Siksi se oli toimintapäivistä viimeisenä. Kahden edellisen toimintapäivän toivoin toimivan virittäjänä yhä syvällisemmälle tunteiden käsittelylle ja oman voiman tunnistamiselle. Myös minun ja yhteisön välisen luottamuksen rakentumiselle tarvittiin riittävästi aikaa. Menetelmä synnytti työyhteisössä paljon kysymyksiä ja keskustelua etukäteen, joten pitkällisen sähköpostiohjeistuksen lisäksi päädyimme pitämään parituntisen tapaamisen, jonka aikana sain rauhassa antaa vastauksia työntekijöitä askarruttaviin kysymyksiin. Eniten hätäännystä tuntui aiheuttavan se väärinkäsitys, että kullakin tulisi olla erityisen perusteltu mielikuva otettavista valokuvista, niiden lavastuksesta ja rekvisiitasta. Pyrin korostamaan ryhmälle, että lopullisten kuvien sisältämä tarina ja merkitys on oleellinen heille itselleen, eikä sen tarvitse puhutella ketään ulkopuolista.

Päivän aikana kukin yhteisön jäsen pääsi valokuvattavaksi itselle merkityksellisessä ympäristössä Lahden alueella. Voimauttavan valokuvan menetelmällä tuomme näkyväksi yhteisön jäsenten vahvuuksia ja voimaa nimenomaan työidentiteettiin liittyen. Oleellisen tärkeässä roolissa on kuvan sisältämä tarina ja tarinan luomat voimaannuttavat merkitykset..

Sairastapauksen vuoksi voimauttavan valokuvan toiminnallinen osuus toteutettiin kolmen työn tekijän kanssa. Ensin vietin voimauttavan päivän Katjan ja Pauliinan kanssa ja parin viikon kuluttua Tuulan kanssa. Ajankäytöllisesti tämä osoittautui

ihanteelliseksi, koska kuvauspäivät olivat kiireettömiä ja antoivat tilaa hitaalle pohdinnalle. Ideointi sai tapahtua osin omalla painollaan. Koska menetelmä oli mietityttänyt ja häkellyttänyt LASNAn henkilökunnan jäseniä, oli hyvä, ettei kiire tuonut lisäpaineita.

Kuvaustilanteissa käytin digitaalista kameraa ja varmistaakseni useimpien kuvien teknisen onnistumisen otin kuvia erilaisilla säädöillä. Sää oli kuvaamista ajatellen hyvä, lumisateinen. Kirkkaassa auringonpaisteessa kuvista tulee helposti ”kovia”. Kuvia ei kesken kuvauksen katsottu läpi, eikä yhtään kuvaa sensuroitu kuvausvaiheessa. Oleellista oli, että kuvattavat saavat rauhallisen hetken, jossa keskittyä ajattelemaan itseään sellaisena kuin haluaa tulla nähdyksi. Kuvien katseleminen kesken päivän synnyttää yleensä kohtuutonta itsekritiikkiä, mikä ei ole hyväksi päivän teemalle: hyväksyvälle katseelle.

Pauliinalla oli kahdenlaisia ideoita valokuvauspaikkaa ajatellen. Okeroistentien seurakuntakoti on ollut hänelle tärkeä paikka nuoruudesta asti. Sillä on ollut merkitystä myös ammatinvalinnallisen mielenkiinnon heräämisessä. Pauliina halusi voimakuvansa tärkeäksi elementiksi myös uskon, joka rakentaa ja vahvistaa häntä ammatillisessa mielessä. Seurakuntakodin ympäristö oli siis luonteva valinta Pauliinan kuville. Rakennus itsessään on vanha, iso puutalo. Se on Pauliinalle mielikuva unelmatalosta, jossa olisi ihanaa asua.

Seurakuntakodilla kuvasimme niin sisätiloissa, kuin ulkona. Pauliina koki talvisen ja lumisen ympäristön sopivaksi maisemaksi kuvilleen. Hän korosti haluavansa kuvaan mukaan puiden oksia, siemenkotia ja norkkoja. Pauliina tuntui erittäin luontevalta kuvattaessa. Näytti siltä, että hän rentoutui ja jopa nautti tilanteesta.

Toiseksi kuvauspaikaksi Pauliina valitsi Kariniemen puiston, Pikku-Veskun rannalla. Puisto on kaunis ja kuvauksellinen paikka ja Pauliinalle merkittävä siksi, että se on osa hänen koulumatkaansa. Voimauttavaksi kuvan tekee edellä mainittujen seikkojen lisäksi vielä se, että Pauliina kokee koulumatkan olevan hyvä hetki päivässä. Kouluun on kiva mennä ja sieltä on mukavaa tulla. Puiston ympäristö tekee matkasta ja hetkestä vielä astetta paremman.

Puisto oli lumisena talvipäivänä erinomainen kuvauspaikka. Pauliina toivoi kuvaan mukaan Pikku-Veskun yli kulkevan kaarisillan ja sen vieressä olevat puut, sekä koulumatkoihin oleellisena osana kuuluvan polkupyörän. Pauliinasta otettiin päivän aikana yhteensä yli sata kuvaa.

Katja kertoi jo Työyhteisön tunnekoulun ensimmäisessä tapaamisessa, että valokuvattavana oleminen on hänelle vastenmielistä. Hän oli kuitenkin saanut viikkojen kuluessa prosessoitua asiaa niin, että vastenmielisyydestä huolimatta hän ryhtyy toimeen. Heikoimmillaan kokemuksesta tulisi hänen mukaansa ”työtehtävä, josta suoriudutaan”.

Katja oli pohtinut omaa ammatti-identiteettiään vastaamalla kysymykseen ”millainen minä olen?”. Vastaukseksi hän löysi niin suoraanpuhujan kuin kannustajan roolin. Kannustajan roolissa hän näki itsensä pelikentän laidalla tsemppaamassa nuoria sählyjoukkueen poikia. Niinpä kuvauspaikaksi valikoitui Lahden Suurhalli. Tila oli perinteinen urheiluhalli, jossa valaistus on hyvä ja tilaa kuvaamiselle runsaasti. Sählykentän laidalla oli penkki, jolle Katja asettui kannustamaan kuvitteellista joukkuetta. Oman arvionsa mukaan Katjan sietokyky kuvaamistilanteessa heikkeni loppua kohden, mutta hänestäkin saatiin noin viisikymmentä otosta.

Tuula pohti vielä kuvauspäivänä mahdollisia rekvisiittavalintoja. Työntekijä-minäänsä kuvamaan hän valitsi lakikirjoja (säännöt ja rajat), avaimia (asuminen), seteleitä (talous) ja vaaleanpunaisen sydämen (lempeys). Lopullisissa kuvissa suurimpaan rooliin nousi lakikirjan ja sydämen välinen tasapaino, Tuulan itsensä ollessa ”vaakana”, joka punnitsee sääntöjen ja lempeyden painoarvoa.

Kuvauspaikkana toimivat Lahden seudun nuorisoasuntojen Varttikodin tyttöjen yksikön aula ja Varttikodin kerhohuone. Molemmissa tiloissa oli mielenkiintoiset seinäpinnat, joita Tuula halusi hyödyntää kuvissa. Myös paikkojen merkitys hänen työssään on tärkeä. Vaikka Tuula oli jännittänyt kuvaustilannetta etukäteen, hän tuntui vapautuvan nopeasti, kun itse kuvaustilanne saatiin alkuun. Ominaiseen tapaansa hän keskusteli ja liikkui kuvaustilanteessa niin, että lopputuloksena oli noin 150 kuvan sarja, joissa monissa Tuulan elehdintä toi kuviin liikettä ja vauhtia. Kuvien paljous takasi kuitenkin sen, että Tuulan oli mahdollista löytää halutessaan

skarppejakin otoksia lopullisiksi voimakuvikseen. Tekninen laatu ei kuitenkaan noussut oleelliseksi tavoitteeksi, niin kuin sen ei voimauttavassa valokuvassa tulekaan nousta.

Kuvauspäivän lopussa siirsin kullekin kuvatulle omat kuvat erilliseen tiedostokansioon tietokoneelle. Seuraavana vuorossa oli kuvien läpikäynti omassa rauhassa. Kuvien joukosta oli määrä etsiä 1-5 mieluisinta kuvaa ja mikäli mahdollista, yksi kuva ylitse muiden. Näistä valikoiduista kuvista teetettiin paperiversiot, jotta kuvan katsominen olisi konkreettista. Monelle vasta mieluisasta kuvasta kehitetyn paperisen valokuvan pitelemisen käsissä tuottaa lopullisen kokemuksen valokuvan voimauttavasta vaikutuksesta.

7. TOIMINNALLISTEN PÄIVIEN YHTEENVETOJA

LASNAn työyhteisössä mieluisimmaksi menetelmäksi nousi voimamusiikki, hyvänä kakkosena voimauttava valokuva. Haasteeksi nousi työ- ja vapaa-aikaidentiteetin pitäminen erillään, erityisesti voimamusiikkiosiossa. Musiikin merkitys ylittää niin monenlaisia rajoja ihmisen mielessä, ettei pelkästään työidentiteettiä tukevaa tai voimauttavaa musiikkia ole mahdollista löytää. Vaikeutta lisäsi myös se, että LASNAn henkilökunta tekee työtä, jota tehdään persoonalla. LASNAn väki käytti Tunnekoulun menetelmiä myös nuorten tilanteista ja vaativuudesta kumpuaviin negatiivisiin tunteisiin.

Miellyttävin asia toiminnallisissa päivissä oli kaikkien mielestä yhteinen aika, joka konkretisoitui päivän aloituksessa yhteiseen aamiaishetkeen. Aamulämmittely ja sen kiireettömyys loi pohjaa hyvälle päivälle.

LASNA-kartan luomisessa parasta oli konkreettisen tuloksen syntyminen. Sen käyttö ei välttämättä rajoitu vain työyhteisön sisälle, vaan sitä voi muokattuna käyttää myös LASNAn toiminnan kuvaamiseen. Työyhteisö halusi ottaa itselleen tehtäväksi

tunnekoodaamisen uusimisen puolen vuoden välein, jotta tunteiden muutoksista jäisi pysyviä jälkiä.

Voimauttavassa valokuvassa positiivisin elämys Katjalle oli ylpeys siitä, että hän selviytyi jännittävästä asiasta. Tuula ilahtui, kun kaikesta epäilystään huolimatta löysi kuvien joukosta sellaisia, joista löytää sen hyvän ja kauniin työntekijän, jollaista lähti etsimään.

Kolmipäiväinen toiminnallinen kokonaisuus ja siihen liitetty yhteenvetopäivä ei ollut riittävä satsaus LASNAn työyhteisölle. Kokonaisuuden tulisi olla intensiivisempi, vähintään kerran viikossa toteutuvalla aikataululla ja sen tulisi sisältää laajempi valikoiman toiminnallisia menetelmiä. Tällaisenaan Työyhteisön tunnekoulu on minimiversio, joka ei tuota mitattavissa olevia vaikutuksia yhteisön hyvinvointiin.

LASNAn työyhteisössä koettiin myös, että pelkästään luovat ja toiminnalliset menetelmät eivät tue työyhteisöä riittävästi. Ahdistuksen purkamisessa onnistuttiin, mutta työyhteisöllä oli odotuksia myös ahdistusta tuottavien asioiden ratkaisemisen helpottamiseen, koska ratkaisut tuottavat turvallisuudentunnetta. Yhteisö tunnisti yhdeksi tarvittavaksi elementiksi työnohjauksellisuuden. Pahimmillaan kun Tunnekoulun esiin nostamat asiat voivat jäädä auki, eikä yhteisössä käynnistyneitä prosesseja saada vietyä loppuun saakka.

Tärkeäksi voimauttavaksi kokemukseksi nousi se, että Työyhteisön tunnekoulun aikana LASNAn työyhteisön todettiin moneen otteeseen – ja ääneen - olevan positiivinen ja selviytymiskykyinen yhteisö. Sen kuuleminen työyhteisön ulkopuolelta koettiin rauhoittavana. Myös yhteisen tavoitteen eteen työskentely LASNAn kohderyhmän kanssa konkretisoitui Tunnekoulun aikana ja silläkin oli yhteisöä voimauttava merkityksensä. Vaikuttaa siltä että LASNAn työyhteisön jäsenet kokevat työnsä osaksi *elämänprojektiaan* (Siltala 2004, 34.), jolloin se vahvistaa heidän hallinnan tunnettaan.

Pääosin LASNAn työyhteisössä vallitsi Tunnekoulun aikana luottavainen tunnelma. Toiveikkuus työn tulevaisuuden suhteen pysyi yhtä vahvana Tunnekoulua edeltävältä ajanjaksolta läpi koko neliviikkoisen Tunnekoulu –prosessin. Pisimpään LASNAn

työntekijänä työskennelleellä Tuulalla tunnetilat sahasivat akuutin huolen ja iloisuuden välillä.

Koska Sami oli kahdesta toimintapäivästä pois, jäi hänen ja työparinsa Tuulan keskinäinen oppiminen vähäiseksi. Odotuksia juuri Samin ja Tuulan keskinäisen ymmärryksen lisäämiseen olisi ollut, koska heillä on keskenään hyvin erilainen tapa työskennellä.

Yhdessä vietetty aika antoi tilaa myös sellaisille ajatusprosesseille, joita kukaan ei yksinään olisi varmaankaan saanut käytyä läpi. Yhteisö havaitsi näkevänsä toiminnan haasteet ja vastoinkäymiset samankaltaisina. Tämä vahvistaa yhteisön keskinäistä toimintakykyä, koska näkemykset ovat samansuuntaisia.

LASNAn kokemusten pohjalta voi sanoa, ettei Työyhteisön tunne koulu tässä toteutetussa muodossaan vastaa tarkoitustaan. Se vaatii lisäkehittelyä ennen kuin sen voi ottaa käyttöön. Kuusituntiset toimintapäivät olivat riittävät nelihenkiselle yhteisölle, mutta isomman ryhmän kanssa päivien tuntimäärää tulee lisätä. Tunne koulun prosessissa LASNAn työyhteisössä keskusteltiin siitä, että Työyhteisön tunne koulu toimisi tällaisenaan ennemminkin Tyky-toimintana tai ryhmäytymismenetelmänä uudelle työyhteisölle. Työyhteisöille, joissa johtoporras on avoin ja vastaanottavainen kritiikille ja pahalle mielelle, Tunne koulu olisi tässäkin muodossaan käyttökelpoinen menetelmäpaketti.

8. TYÖYHTEISÖN TUNNEKOULUN TUOTTEISTAMINEN

Tuotteistamisen peruspohdinnan aloitin tutustumalla Vesa Tiensuun jaotteluun tuotteistamisen lähtökohdista. Käytännön casejen perusteella voidaan todeta, että tuotteistamisella voi olla useita lähtökohtia.

- Idea – Yksilö tai ryhmä saa hyvän idean, josta halutaan tehdä bisnes. Ideasta lähtevä tuotteistaminen tarkoittaa usein sitä, että yksilö tai ryhmä on pohtinut jotakin ongelmaa enemmän tai vähemmän alitajuisesti, jonka jälkeen ongelma

ja sen ratkaisu ”kirkastuu”. Idea voi olla uusi teknologia, palvelu, toimintamalli tai liikeidea.

- Teknologia – Syntyy jokin teknologia, joka vaikuttaa ”pätevältä”. Teknologin tuotteistamisen perushaasteena on usein sen paketoiminen asiakasta kiinnostaviksi tuotekonsepteiksi.
- Osaamisesta – on osaamista, jota halutaan myydä. Osaamisen tuotteistaminen tarkoittaa usein palveluliiketoimintaa. Tämän liiketoiminnan haasteena on tehdä usein abstraktista palvelusta mahdollisimman konkreettinen.

(Tiensuu 2005, 8)

Työyhteisön tunnekoulun kohdalla kyse on kahden lähtökohdan yhdistämisestä – niin idean, kuin osaamisen. Erityisesti Tunnekoulun kohdalla pätee vuosia hautuneen ongelman ja siihen ”kirkastuneen” ratkaisun kuvio. Projektityön ja määräaikaaisuuden tuottamaa tunne-elämän dilemmaa olen pohtinut viimeiset kymmenen vuotta.

Työyhteisön tunnekoulun tuotteistamisen prosessi pohjautuu siis Slow -ajattelun periaatteille. Slow – ajattelu tarkoittaa sitä, että käytämme riittävästi aikaa mieluummin sellaisten asioiden pohdintaan jotka ovat *tärkeitä*, kuin pohtisimme vain asioita, jotka ovat *kiireellisiä* (<http://slowthinking.wordpress.com/about/> lainattu 20.4.2010.)

Etenin pohdiskelemalla Työyhteisön tunnekoulun osakonsepteja:

- Tuotekonsepti
- Markkinointikonsepti
- Toimintakonsepti
- Liiketoimintakonsepti

(Tiensuu 2005, 9)

Halusin keskittyä *tuote- ja toimintakonseptin* hahmottamiseen. Ilman niitä näen markkinointi- ja liiketoimintakonseptit melko tarpeettomiksi.

Tuotekonseptin perushaasteena näytti olevan se, minkälaisia toiminnallisia menetelmiä tuotepaketin tulisi sisältää? Kuinka pitkälle pääsee LASNA ry:tä varten luodun menetelmäkokonaisuuden kanssa? Se tuskin vastaa sellaisenaan kovin monen yhteisön tarpeisiin. Kuitenkin, tämän opinnäytetyön rajoissa en päässyt

kokeilemaan laajempaa menetelmävalikoimaa. Tämän muotoista Työyhteisön tunnekoulua en voisi tarjota 10 henkeä suuremmille työyhteisöille tai tiimeille, jo ajankäytöllisistäkin syistä. Tuotekonseptin tuli tällaisenaan toimia siis prototyyppinä, jonka testaaminen ja toimintakelpoisuuden arviointi tapahtui LASNAn yhteisössä.

Katson Työyhteisön tunnekoulun soveltuvan parhaiten ihmistyön saralle, sosiaali-, terveys- ja kasvatusalojen työyhteisöille. Tämä rajaukseni perustuu ajatukseen, että toimiessani itse Tunnekoulun ohjaajana, ymmärrykseni työyhteisöiden toimintakentästä ja -tavoista rajoittuu melko lailla edellä mainittuun kolmen alan piiriin. Ihanteesessa tapauksessa työalan ja – yhteisön sisäinen kulttuuri olisi valmiiksi avoin luoville ja toiminnallisille menetelmille.

Palvelun tuotteistamisessa oli hankaluutensa. Jari Parantainen kuvaa hyvin kirjassaan Pölly tästä 2 sitä, kuinka harva tiesi tarvitsevänsä *liikkuvaa laajakaistaa*, mutta *Mokkulan* käyttötarpeen tunnistivat kaikki. Kun asiakkaan näkökulmasta abstraktin asian pakkaa näppäräksi laitteeksi ja antaa sille vielä näppärän nimen, sillä on jo mahdollisuus menestyä. Asiakkaat eivät osta teorioita, he haluava ratkaisuja ongelmiinsa. Kirjaviisaa tulee osata muuttaa oppinsa tuotteiksi (Parantainen 2009, 70). Onnistuneen tuotteistamisen tunnistaa Parantaisen mukaan siitä, että alan ammattilaiset voivat ottaa sen käyttöön parissa viikossa, vaikka tuotteen keksijä ei olisi käytettävissä. Mikäli palvelun dokumentointi on huolella tehty, se on toistettavissa. Otin tämän ohjenuorakseni tuotteistamisprosessissa.

Työyhteisön tunnekoulun idea on yksinkertainen, mikäli mielikuva siitä, mihin tarpeeseen se vastaa, on olemassa. Koska potentiaalinen asiakas ei välttämättä tunnista tarvetta, on Tunnekoulun kuvaaminen asiakkaalle avautuvalla tavalla oleellista. Siksi katsoin tärkeäksi luoda Työyhteisön tunnekoulu-paletin, joka auttaa asiakasta tunnistamaan oman tilanteensa ja huomaamaan, mikäli käyttöä Tunnekoulun tyyppiselle palvelulle on. Paletti on olemassa niin sähköisenä, kuin paperisena versiona ja se kuvaa Tunnekoulun menetelmävalikoimana, jonka osakokonaisuuksista asiakas voi valita yhteisölleen soveltuvan kokonaisuuden.

Tämän opinnäytetyöni liitteenä on paletti siinä muodossaan, kuin se vastaa LASNA ry:ssä toteutettua kokonaisuutta. Sen lisäksi mukana on Dynamo – hankkeen

työyhteisössä käytetty yhteisöllisen historiankirjoituksen menetelmä, koska se on erityisen käyttökelpoinen ja siksi arvokas. LASNAn yhteisön kanssa keskusteltuani päädyin ottamaan mukaan myös aarrekartta-tekniikan, jota myös käytin Dynamo – hankkeen Tunnekoulu – versiossa. Vaikka se on monelle alalla työskentelevälle tuttu ja moneen kertaan käytetty menetelmä, sitä voi käsiteltävän teeman mukaisesti varioida. Lisäosia voi palettiin lisätä myöhemmin, jos sellaisia kehkeytyy.

Toiminnallisten menetelmien lisäksi Työyhteisön tunnekoulun oleellinen osa on alkukonsultaatio, jossa ohjaajana pääsen perille työyhteisön tilanteesta, työsuhteiden kestoista jne. Alkukonsultaatiossa paikalla tulee olla kaikkien niiden, jotka Tunnekouluun osallistuvat. Työyhteisön tunnekoulua ei voi ajatella tarjottavaksi vain osalle työyhteisöstä, sillä se vinouttaa tasa-arvon kokemusta ja ennemminkin tuottaa lisää negatiivisia tunteita, kuin kanavoi niitä pois.

Tuotteistamiseen perehtyessäni kohtasin laajan bisnes- ja markkinointimaailman. Tunne-elämän aihealueeseen kiinnittyvä Tunnekouluni tuntui joutuneen vieraalle maaperälle. Yhdistelmänä puhe tunteista ja markkinoista oli vastenmielinen, vaikkakin tunteet ovat kaupankäynnin oleellinen lähtökohta. Tämä tuotti minulle suuria vaikeuksia Työyhteisön tunnekoulun tuotteistamisen hienosäädössä, johon liittyy mm. Parantaisen käyttämän ”törkeän hyvä tarjous” – tyyppinen markkinapropaganda. Erityisen huolella pyrin karttamaan markkinointimaailmaa, jossa luodaan kohderyhmälle uusia tarpeita. Mikäli tarvetta Tunnekoululle ei ole, sellaista ei pidä lähteä erikseen luomaan.

Oli perin vaikeaa päästä yli tästä sisäisestä ristiriidastani ja edetä ajattelemaan Työyhteisön tunnekoulua tuotteena, joka ei ilman markkinoille vientiä kykene elämään minkäänlaista elämää. Jos siitä ei tiedetä, sitä ei osata kysyä. Jos siitä ei tiedetä, ei tunnisteta välinettä, jolla korjata itselle tärkeitä epäkohtia.

LASNassa toteutettu Tunnekoulu toimii tuotteen pilottina ja palvelukokonaisuutena se vaatii jatkokehittelyä. Vain oma uskallukseni asettaa rajoja sille, kuinka laajasti eri ammattialueille pyrin Tunnekouluni markkinoimaan. Mehukkaimpana visiona tuotteen laajentamisen ja syventämisen osalta näen sen toteuttamisen työnohjaajatyöparin kanssa.

9. LOPUKSI

Työyhteisön tunnekoulu ei ole tarkoitettu, eikä sitä tule käyttää hetkellisen konfliktitilanteen hoitoon. Tunnekoulu on rakennettu vastaamaan projektikaaren ja muutoksien synnyttämiin negatiivisiin tunteisiin ja niiden lievittämiseen, ei akuutteihin pettymyksiin. Vaikka käytetyillä menetelmillä on terapeuttisia vaikutuksia, Työyhteisön tunnekoulu ei ole terapiaa, ei edes työnohjausta. Tunnekoulu voi soveltua käytettäväksi ryhmätyönohjauksen tukena, mutta silloinkin asiaan perehtyneen työnohjaajan kanssa yhteistyössä.

Työyhteisön tunnekoulussa ohjaajan on tärkeää pitää prosessi poissa hoidolliselta tai terapeuttiselta alueelta. Ohjaajan rooli on ohjata toiminnaisia menetelmiä ja sen lisäksi keskustella työyhteisön kanssa menetelmien käytöstä, toimivuudesta ja tunne-elämyksistä. Tämä soveltuu erinomaisesti yhteisöpedagogin alaan ja osaamiseen. Löysin LASNAn Tunnekoulu-prosessin aikana itsestäni uusia ohjaamisen tasoja, kun sain työskennellä sellaisen aikuisryhmän kanssa, jolla on yhteistä ammatillista kokemustaustaa. Myös LASNAn yhteisön käyttämä kieli oli tuttua.

Opinnäytetyön haasteeksi nousi – kuten olen opiskeluvuosieni varrella ennenkin huomannut – haluni sukeltaa ryhmäprosesseihin niin syvälle ja yksityiskohtia kuoliaaksi analysoiden, ettei 15 opintopisteen kokonaisuus vastaa millään tavoin tarkoitustaan. Tämä johtuu heikosta alkuorganisoinnista ja vaikeudesta mitoittaa omia resursseja oikein.

Tuotteistaminen oli koko opinnäytetyöni vaikein osuus. Tuotteistamisen hallinta itseäni tyydyttävällä tavalla vaatisi aivan uuden tutkinnon suorittamista. Tunnekoulun tuotepaletti tuntuu kovin vähäiseltä produktilta paljon ajatustyötä vaatineen tuotteistamisen lopputuloksena. Se on graafisesti vaatimaton, eikä kovin markkinointikykyinen. Koska tuotteistamisessa pyritään saamaan palveluidea myytävään ja uusinnettavaan muotoon, käsitin prosessin aikana, että tämä toiminnallisen opinnäytetyöni kirjallinen osuus ja liitteet täydentävät uusintamisen tavoitetta.

Opinnäytetyöni antoi minulle mahdollisuuden pohdiskella ohjaus- ja palvelukentän tarjontaa bisnesmaailmassa. Hätkähdyttävin huomioni oli, että Työyhteisön tunnekoulun tuotteistamisen taustalla elävä ajatukseni Tunnekoulun muuttumisesta välineeksi, jolla hankin tulevaisuudessa toimeentuloni, lepää juuri siinä postmodernin pseudo-vapaan freelancerin todellisuudessa, jota olen tässä opinnäytetyössäni antanut minua viisaampien filosofien ja tutkijoiden kiivaasti kritisoida.

Opinnäytetyöni kuvastaa mielestäni hyvin sitä, että olen saanut opintojeni aikana haltuun juuri niitä yhteisöpedagogin osaamisalaan kuuluvia taitoja, joita opetuksen tavoitteena on ollut. Työyhteisön tunnekoulun toteuttamiseen sisältyi sekä toiminnanohjaukseen, organisointiin että innostamiseen liittyviä elementtejä. Työni osoittaa, että tunnistan yhteiskunnallisia, ajankohtaisia ilmiöitä ja pyrin toimillani vastaamaan niihin. Otteeni on analyttinen ja kriittinen, mutta toiveikas Olen mielestäni kyennyt osoittamaan, että ymmärrän niitä toimintamekanismeja ja rakenteita, joiden varassa yhteiskunta elää.

Suurkiitokset LASNA ry:n työyhteisölle, joka antoi minulle ajastaan enemmän, kuin uskalsin toivoa. Heidän halunsa ja kykynsä ajatusten avoimeen ilmaisuun loi opinnäytetyöni toteuttamiselle oivan maaperän. Lisäksi heillä oli harvinaislaatuista uskallusta puhua yksityisimmistä asioistaan – tunteistaan.

LÄHTEET

Freud, Sigmund 1982. Ahdistava kulttuurimme. Jyväskylä: Gummerus.

Heikkilä, Jorma ja Kristiina 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Porvoo: WSOY

Holvas, Jakke 2002. Arvon sanat. Spekulointia talouskäsitteillä. Helsinki: Johnny Kniga.

Holvas, Jakke & Vähämäki, Jussi 2005. Odotustiloja. Pamfletti uudesta työstä. Helsinki: Teos.

Joensuu, Sanna 2006. Kaksi kuvaa työntekijästä. Sisäisen viestinnän opit ja postmoderni näkökulma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kotkavirta, Jussi & Sironen, Esa 1989. Moderni/postmoderni. Lähtökohtia keskusteluun. Jyväskylä: Tutkijaliitto.

Lehtonen, Kimmo 1989. Musiikki terveyden edistäjänä. Juva: WSOY.

Molander, Gustaf 2003. Työtunteet – esimerkkinä vanhustyö. Jyväskylä: Gummerus.

Nevanlinna, Tuomas ja Relander, Jukka 2006. Työn sanat. Helsinki: Teos.

Nicholas, Barbara 2008. <http://slowthinking.wordpress.com/about/>

Parantainen, Jari 2007. Tuotteistaminen: rakenna palvelusta tuote 10 päivässä. Helsinki: Karisto.

Parantainen Jari, 2009. Pölli tästä 2. Minkä nuorena varastat, sen vanhana omistat. Helsinki: Talentum.

Räsänen, Juhani 2006. Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut. Järvenpää: Julkiviestintä Oy + Nupa Express

Savolainen, Miina 2008. Maailman ihanin tyttö. Helsinki: Blink Entertainment.

Savolainen, Miina 2008. <http://www.voimauttavavalokuva.net/menetelma.htm>

Siltala, Juha 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Takanen, Terhi 2005. Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta? Keuruu: Sun Innovations.

Tarkki, Jarmo 1996. Yksilöiden oikeus itsemääräämiseen. Teoksessa Antti Hautamäki & Eerik Lagerspetz & Juha Sihvola & Juha Siltala & Jarmo Tarkki Yksilö modernin murroksessa. Helsinki: Gaudeamus

Tiensuu, Vesa 2005. Tuotteistaminen tutuksi. Esitutkimus tuotteistamisen haasteista mikroyrityksissä. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Torvinen, Juha 2007. Musiikki ahdistuksen taitona. Filosofinen tutkimus musiikin eksistentiaalis-ontologisesta merkityksestä. Helsinki: Helsingin yliopisto

LIITTEET

Liite 1 – Pelkomittari

Liite 2 – Kysymykset 1. toimintapäivän pohjaksi

Liite 3 – Kysymykset 2. toimintapäivän pohjaksi

Liite 4 – LASNA-kartta

Liite 5 – Voimauttavat valokuvat

Liite 6 – Työyhteisön tunnekoulun tuotepaletti

Pelkomittari

LASNA ry

Näin käytät pelkomittaria:

* Merkkää kunkin toimintapäivän aluksi nimikirjaimesi ja päivämäärä sille kohdalle, joka parhaiten kuvaa tunnetilaasi sillä hetkellä.

* Muista keskittyä erittelemään nimenomaan työelämään liittyviä tunnetilojasi.

Näin selviän pelosta:

Tunnekoulun esiin nostamia ajatuksia

MLL
MANNERHEIMIN LASTENSUOJELULIITTO
00400 HELSINKI

Liite 1 – Pelkomittari

Mannerheimin lastensuojeluliiton laatima Pelkomittari

Työyhteisön tunnekoulun tarpeisiin muokattuna

Kysymykset ensimmäisen toimintapäivän aluksi, keskustelun pohjaksi

- Millaisissa työpaikoissa ja –tehtävissä olet työskennellyt aiemmin?

- Mikä on nykyinen tehtäväsi ja onko siinä samankaltaisuutta aiempaan työkokemukseesi?

- Onko sinulla kokemusta määräaikaista työsuhteista tai projektityöstä? Millaista?

- Tunnistatko työelämän sirpaleisuuden tai epätyypillisyyden omassa elämässäsi?

- Jos kyllä, millaisia vaikutuksia sillä on ollut elämääsi?

- Tunnistatko työelämän sirpaleisuuden tai epätyypillisyyden nykyisessä työsuhteessasi?

- Mitkä ovat nykyisessä työssäsi/ työsuhteessasi mielestäsi suurimmat epävarmuutta synnyttävät tekijät?

- Millä tasolla työhön/työsuhteeseen liittyvä epävarmuus/pelko/stressi tällä hetkellä on?

Kysymykset toisen toimintapäivän keskustelun pohjaksi

- Kuvaile suhdettasi musiikkiin:

- Asteikolla yhden tekevä/lievä/voimakas/erittäin voimakas; herättääkö musiikki sinussa tunteita?

- Oletko käyttänyt musiikkia tunteiden välittäjänä, kuvaajana tai kanavana?

- ”Se mikä olen tiedoiltani, taidoiltani ja kokemuksiltani, toimii ikään kuin horisonttina vastaanottaessani musiikkia.” Millaisia ”horisontteja” tunnistat omassa musiikkisuhteessasi?

- Onko sinulla toistuvia teemoja tai kokonaisuuksia kappaleita, jotka alkavat ”soida päässä” erilaisissa tilanteissa? Tunnistatko niiden vaikutuksia?

- Onko musiikin esittäjällä sinulle merkitystä? Millaista? Onko sinulla musiikki-idoleita?

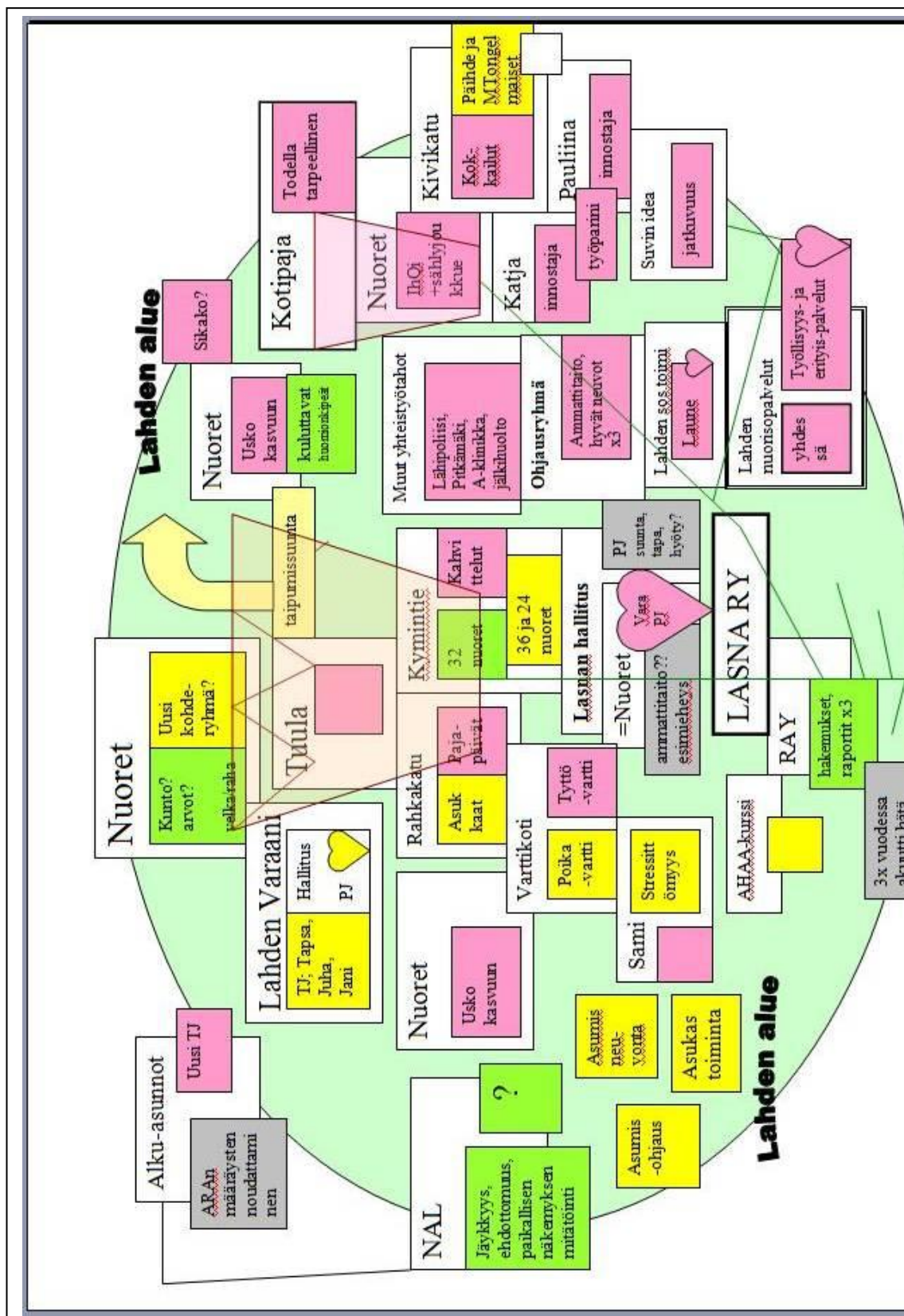
- Oletko koskaan käyttänyt idoliäsi ”minän jatkeena”, eli lainannut jotakin idolin ominaisuutta selviytyä hankalasta tilanteesta tai haasteesta.

- Kappaleet:

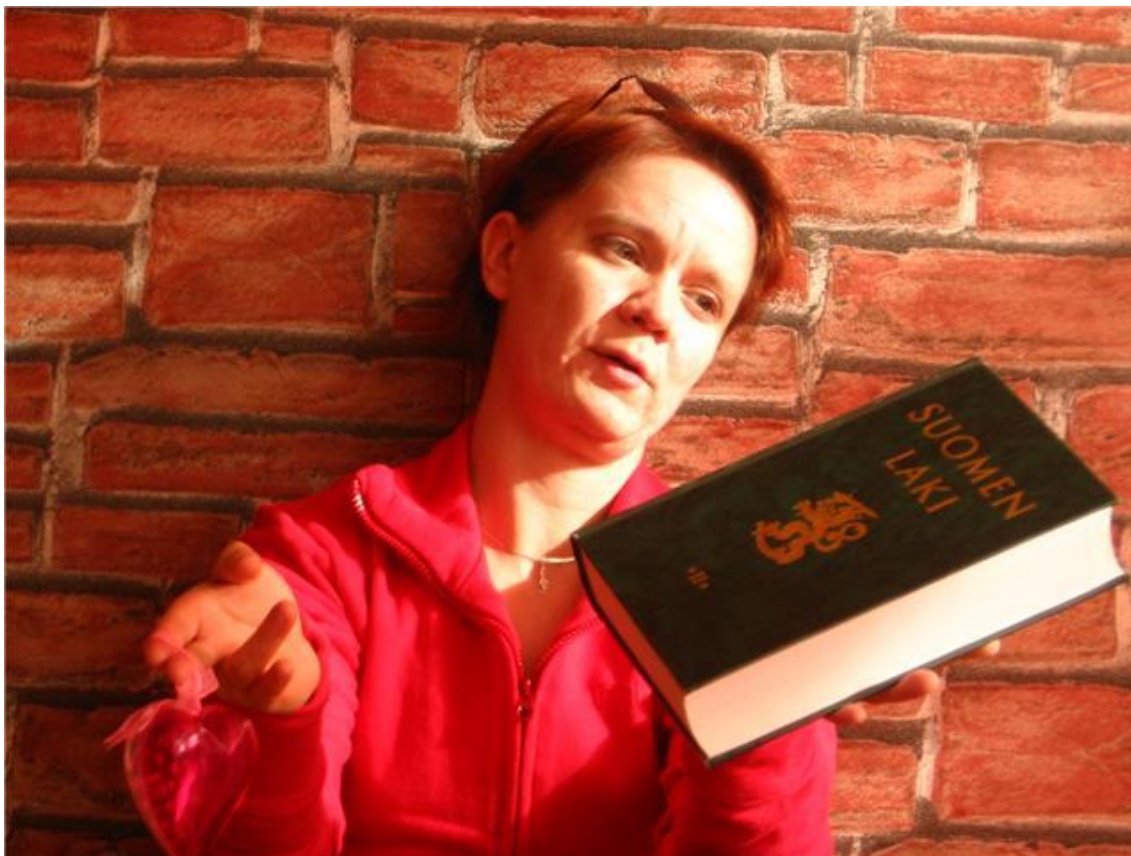
Minkälaisista on oma voimamusiikkimme?

Pohdimme yhdessä, voimmeko jakaa näitä elementtejä toistemme kanssa, vai ovatko ne tyystin henkilökohtaisia. Tärkeää on myös keskustella siitä, miten voimme yhdessä tai erikseen käyttää omaa voimamusiikkiamme lievittämään/työstämään ahdistuksen tai epävarmuuden synnyttämiä tunteita.

Löytyykö Lasna-tunnari?



Liite 4 – LASNA-kartta



Voimauttava valokuva - Tuula





Voimauttava valokuva - Pauliina





Voimauttava valokuva - Katja



<p><i>Työyhteisön tunnekoulu on luovien ja toiminnallisten menetelmien kokonaisuus, jonka avulla voidaan helpottaa projekti- ja päätöstyön aiheuttamaa epävarmuutta ja ahdistusta työyhteisöissä.</i></p> <p><i>Valitse tästä menetelmäpaletista yhteisöllesi sopivimmat tai ota yhteyttä, niin kootaan sopiva kokonaisuus yhdessä.</i></p> <p>Yhteisöpedagogi Alli Mäntymäki p. 044-25 33833</p>	<p>Yhteisöllinen työkenttäkartan luominen</p> <ul style="list-style-type: none"> o kartan tunnekoodaaminen, eli tunteiden kuvaaminen ja nimeäminen. o menetelmä, joka tekee työyhteisön hiljaisesta tiedosta näkyvää. 	<p>Ahdistaako Ahdistaako</p> <p><i>pätkätyö projektityö alituiset määräaikaaisuudet?</i></p> <p>Työyhteisön tunnekoulu auttaa</p> <p><i>luovin ja toiminnallisin menetelmin!</i></p>
--	--	--

Liite 6 – Työyhteisön tunnekoulun tuotepaletti

Kaksipuolinen, taitettava esite

<p>Voimauttava valokuva</p> <ul style="list-style-type: none"> o Valokuvaaja, taide- ja sosiaalikasvattaja Miina Savolaisen kehittämä menetelmä, jonka avulla kuvattava voi oppia näkemään itsensä arvokkaana ja kauniina. o itsensä rakastamisen mahdollisuus, hyväksyvä katse ja armollisuus. 	<p>Yhteisöllinen historiankirjoitus</p> <ul style="list-style-type: none"> o Yhteisen historian tunnustaminen. o Yhteiseen historiaan liittyvien tunteiden kuvaaminen ja hyväksyntä. o Yhteisen historian tunnekoodaaminen eli tunteiden kuvaaminen ja nimeäminen. 	<p>Voimamusiikki</p> <ul style="list-style-type: none"> o Sisäisen voimantunteen herättäminen. o Tunteiden kanavointi o Musiikin kommunikatiivisen merkityksen löytäminen. <div data-bbox="1085 1601 1396 1948"> <p>Aarrekarttatekniikka</p> <ul style="list-style-type: none"> o menetelmä, jolla kuvataan omia haaveita ja voimavaroja o tulevaisuuden suunnitteleminen o tulevaisuuteen varautuminen </div>
--	--	--